Voluntary Sector Initiative Report

VOLUNTARY SECTOR INITIATIVE SECRETARIAT

Research Project on Visible Minority Communities in Canada

by *Chandra Budhu*

This paper was commissioned and endorsed by the National Visible Minority Reference Group of the VSI. As such, it reflects the views of the National Reference Group.

103-04963/

Research Project on Visible Minority Communities in Canada

by *Chandra Budhu*

Table of Contents:

1. Introduction 1

2. Summary of Key Findings 1
   2.1 Critical Issues for VSI Consideration 1
   2.2 Other Key Findings 2

3. Recommendations 3
   3.1 Recommendations for VSI Consideration 3
   3.2 Other Recommendations 4

4. The Scope of the Project 4

5. Visible Minorities in Canada 5
   5.1 A Brief Historical Overview 5

6. Demographics of Visible Minorities in Canada 6
   6.1 The National Picture: 7
   6.2 The Provincial Level: 8
   6.3 At the Municipal Levels: 9

7. Voluntary Organizations: 11

8. Broad/Major Issues 12
   8.1 Systemic and Structural Barriers 12
   8.2 Funding Needs /Charitable Status 12
   8.3 Organizational/Human Resource Capacity 13
   8.4 Mainstreaming visible minority communities/issues in Canadian society 13
   8.5 Call for Action: Many Consultations / Little Follow-up 14

9. Other Major Issues 15
   9.1 Gender 15
   9.2 Youth 16
   9.3 Labour Market 16
   9.4 Information Technology 17
   9.5 Public Perception / Media Image 17
   9.6 Immigration/Refugee issues 17
   9.7 Civil Rights 18

Appendices 19

   Appendix 1: Visible Minority Population at the National level by Age breakdown (1996 census) 19

   Appendix 2: Visible Minority Population at the Municipal Level by Gender breakdown 20

References: Research, Studies and Reports 21

Interviews 23

Research Project on Visible Minority Communities in Canada

by *Chandra Budhu*

November 15, 2001

1. Introduction

This is the final report of the Research Project on Visible Minority Communities in Canada. The goal of the Project, commissioned and financed by the Voluntary Sector Initiative (VSI) Secretariat, was to gather, consolidate and document available information on visible minority communities in Canada with specific reference to demographics, community institutions and major issues. Information was to be accessed primarily through secondary sources, gaps identified and recommendations made for future work.

The methodology used to gather much of this information was through secondary sources, including available published reports, studies and referrals. A limited number of interviews with community leaders across Canada, including members of the National Visible Minority Reference Group, provided additional information.

A mid-point report was provided to the National Visible Minority Reference Group at their second national meeting on October 15, 2001, in Ottawa. Feedback from that meeting has been integrated into this report.

2. Summary of Key Findings

2.1 Critical Issues for VSI Consideration

2.1.1 Voluntary Organizations:

There are numerous organizations within the visible minority community dealing with a wide spectrum of issues - from settlement for newcomers, social justice, to business, religion and sports. A large number of these organizations appear to be locally based groups, run entirely by volunteers and dealing with issues specific to the local visible minority communities in which they are based. There are also numerous organizations from outside of the visible minority community, providing a variety of services and support. However, there is no comprehensive, easily accessible directory of visible minority organizations at the national, provincial or municipal levels.

Several provinces have published directories of voluntary organizations and have included some visible minority organizations in the larger body of ethnocultural organizations. There is insufficient descriptions and information in these directories to accurately determine the type and/or reach of these organizations listed.

Lists of visible minority organizations are being developed in several areas across the country, including Halifax, Montreal, Toronto, for the National Refer-

ence Group consultations. These lists, developed by local host organizations, would provide a good starting point for a comprehensive directory of visible minority organizations in Canada.

Community leaders interviewed expressed a need for visible minority communities and organizations to become more familiar with each other through alliance building and increased collaborations. A comprehensive directory of visible minority organizations, with regular updates, would be a useful tool to support such a strategy.

2.1.2 Broad/major issues

Policy development on issues critical to the community is a major concern. Policy development is viewed as being done in a vacuum, and too often with little regard for the knowledge or perspectives of the community. If included, questions arise on the reasons, method, and timing for community involvement, roles assigned become suspect, as are words such as 'partnership'. Mainstream organizations at policy-making tables are as not adequately representing visible minority perspectives.

Organizational and human resource capacity are under-resourced and under-developed in these communities. A serious lack of developmental financial support undermines the ability of visible minority voluntary organizations to build and sustain capacity in both organizational and human resource, to adequately address growing needs within their respective communities. Changes in structure of government funding, from program to project based criteria, has had negative impact on these organizations. Such criteria fail to take into consideration particular needs of visible minority communities with respect to systemic and structural racism in the Canadian society. Many organizations are also unable to raise necessary funds within their respective community, as these tend not have the adequate financial base.

Opportunities and mechanisms are absent or inadequate to enable visible minority organizations with opportunities to meet, strengthen alliances/collaborations and to maximize their collective impact on national policies and development agendas. A national visible minority network or umbrella coalition was named as a desired mechanism.

2.2 Other Key Findings

2.2.1 The Demographic Picture

While visible minorities have been in Canada since the 1600s, the vast majority of this population has come through immigration from about the 1960s. And while Europe continues to be a key source of immigration to Canada, there has been an increasing shift, with Asia and to a lesser extent, the Caribbean, Africa and the Middle East accounting for increasing numbers of immigrants.

Immigration patterns and sources, particularly since the 1980s have resulted in visible minorities almost doubling in numbers - from 6% of the total Canadian population in 1986 to 11% in 1996. There are projections that this number will increase to 20% within the early years of this century.

The largest groups within the larger visible minority population are Chinese, South Asian and Black communities, the majority of whom live in three main urban centres - Toronto, Vancouver and Montreal.

Demographic characteristics differ among the multiple sub-groups within the larger visible minority population. For example, the Black community has a larger number of younger members, higher numbers of women than men, and lower numbers of older age groups in comparison to the other groups. Patterns of both internal and external migration have also helped to shape its broader demographic characteristics.

2.2.2 Broad/major Issues:

Issues facing the community, with few exceptions, are well known through numerous studies done over recent decades. Actions on recommendations, however, have not been forthcoming. Also noted was that many of these studies tend to be inaccessible - housed in universities, governmental bodies and libraries and not user friendly for the actors in the field, who often do not have resources or capacity to make full use of findings and recommendations.

Deepening of poverty across visible minority communities has been accelerated by liberalization and deregulation of the free-market economy, accompanied by devolution of essential social services from upper to lower levels of government and cutbacks in social spending. There is inadequate attention and response to this crisis as it impacts visible minority communities, either at the level of policy or public discourse. Recent studies, cited in this report, have raised the alarm on this issue as one of critical importance in Canada.

Systemic and structural racism - through major societal institutions, from educational, labour market, to justice and service delivery systems - create barriers, which prevent visible minority communities from fully developing their potential and participating equitably in Canadian society. These barriers also serve to rob the society of valuable human resources.

Mainstreaming visible minority issues was viewed as critical. The standpoint from which the communities wage their struggles for access and opportunities came into question. Despite their growing numbers and contributions to Canada, visible minorities continue to be viewed as a 'special interest' group. A need to reshape the community's issues from being perceived as 'immigrant/othered', to its rightful place in the mainstream of Canadian society, was named as a priority issue to be addressed.

3. Recommendations

3.1 Recommendations for VSI Consideration

- **Return of program funding and developmental resources to visible minority organizations**: Governmental agencies need to recognize that visible minority voluntary organizations are dealing with the impact of deep systemic and structural racism and face serious disadvantages at the level of capacity and sustainability. Their respective communities are unlikely to have financial capacity to make up for the shortfalls in governmental support. Developmental support and program funding would help these organizations to build and sustain necessary organizational and human resource capacity.
- **Include visible minority organizations/ leaders in policy-making:** Despite the fact that visible minority leaders are knowledgeable, experienced and insightful on the multiple issues facing their communities, there is a persistent exclusion of their presence at the tables of policy-making, or if included, they are peripheral to decision-making structures. It is critical that policy-making bodies examine the inherent systemic and structural barriers that work to exclude the experiences and knowledge of these communities and ensure that visible minority leaders are included.
- **Support the creation of a national mechanism for visible minority communities**: The visible minority community in Canada has deep roots in the society and is growing at a fairly rapid rate. However, it is still perceived as an 'immigrant' and 'special interest group' and the community has not found a cohesive voice within the larger society. Visible minority leaders view a national voice and visibility as critical in its reach for equitable participation in Canadian society. A mechanism such as a national network of organizations would facilitate the communities, meeting, sharing and bringing a cohesive voice on national policies and development agendas.

- **Support the development of directories/ website of visible minority voluntary organizations at national, provincial and municipal levels**: Directories of visible minority organizations are rare in Canada. These organizations, when listed, are subsumed within larger ethnocultural listings. The VSI has made a good start in building such a directory by developing lists of visible minority organizations in several regions.

3.2 Other Recommendations

- **Take action on past recommendations**: Visible minority communities and leaders have provided input into numerous studies and reports on multiple issues facing the communities. It is now necessary for the respective agencies to become familiar with and take action on recommendations made in these past studies and consultations.
- **Mainstreaming of visible minorities and their issues into the Canadian society**: It is recommended that visible minority communities/leaders engage in dialogue to critically evaluate how they understand and view their issues and place within the larger mainstream society. The perception of their communities as 'othered groups' with problems shaped elsewhere and their persistent location at the margins of Canadian society, contribute to their exclusion from tables of national policy making and development agendas and an inability to participate equitably in society.

4. The Scope of the Project

The goal of the project, from August to October, 2001, was to gather, consolidate and document available information on visible minority communities in Canada with specific reference to demographics, community institutions and major issues. Specifically, the terms of reference called for research and documentation to include:

- **Demographics**: On a national level, general demographics and trends in visible minority communities - including identification of different communities and demographics in national, provincial or city populations by broad age groups.
- **Voluntary Organizations**: Identification of voluntary organizations, institutions and networks serving visible minority communities, by types/category, size and geographic reach, and with contact information. Voluntary Sector networks/alliances to include: a) those within visible minority communities, and b) those in which visible minority communities play a major role. Agencies which primarily address needs within visible minority communities, but which are not of those communities.
- **Broad/Major Issues**: Published studies and reports, clarify broad/major issues within visible minority communities, indicating a) those which are common across the communities and b), those that are specific to particular communities. These studies and reports, and short interviews with some key individuals are used to identify major strengths and challenges within visible minority communities.
- **The methodology**: Much of this information was gathered through secondary sources - through available published reports, studies and referrals. A limited number of interviews with key community leaders provided additional information. The studies, reports and a list of people interviewed are included with this report.

5. Visible Minorities in Canada

5.1 A Brief Historical Overview

Visible minority communities, contrary to popular notions, have been in Canada for the last four centuries. The Black community established roots in Nova Scotia, Ontario, Quebec, and elsewhere in Canada, from as far back as the early 1600s. Chinese and South Asian communities have been in Canada since the 1800s, and significant numbers of immigrants from the Caribbean and elsewhere arrived prior to the 1960s. However, accelerated by liberalized immigration policies, the vast increase within the visible minority population occurred from the 1960s onwards,. A recent study by Grace-Edward Galabuzi (2001) estimates visible minorities will make up one fifth of the Canadian population early in this century.

An accurate demographic picture of visible minorities in Canada was difficult to assess until about 1986, when questions in the national census begun to focus on these communities in Canada. Naming this growing body of people continues to be a challenge and cause for debate, with labels such as visible minorities (at times referred to as the invisible visible minorities), racialized communities and people of colour, among others.

Naming the Diversity

With the rich diversity in the community, some studies have pointed out that the use of such broad categorization as 'visible minority' tends to gloss over the complex cultural identities within this larger community and the differential ways in which racial sub-groups experience the dominant culture. For example, Ornstein identifies 89 ethno-racial groups with at least 2500 members in Toronto. The McGill report highlights the complexities within the Black community, brought about by internal and external migration, moving from being characterized by its old roots in Canada to one with an overwhelming Caribbean presence.

The largest sub-groups within the visible minority population are Chinese, South Asians and Black and they are mostly located in Toronto, Vancouver and Montreal.

The Chinese Community

A preliminary study of the Chinese community by SUCCESS (2000) points out that while Chinese have been in Canada since the mid 1860s, it was not until the 1960s that there was considerable growth in numbers due to more liberal immigration policies and high birth rate. The 1980s provided for a much larger increase, stimulated by both the return of Hong Kong to China and the creation of an investor class within business by Immigration Canada in 1985. Hong Kong and Taiwan accounts for the larger numbers followed by Mainland China.

The Chinese population accounts for the largest visible minority community in Canada, with the majority based in Toronto and Vancouver. A much more comprehensive study of Chinese immigration patterns to Canada can be seen in Peter S.Li's study (1998.)

The South Asian Community

Significant demographic changes have also taken place within the South Asian Community in Canada since their arrival in the early 1900s. The immigration of South Asians to Canada occurred in three distinct stages of immigration - the first in the period 1903-1920 with predominantly males in British Columbia and mostly from the Punjab area. The second phase of the late 1960s, buoyed by more liberalized immigration policies, brought both skilled and semi-skilled immigrants from places such as Uganda, Kenya, South Africa and the Caribbean. The third phase in the 1980s brought large groups of Tamils from Sri Lanka, resulting in significant changes in the complexity of the larger South Asian community and its needs.

The Black Community

The McGill Study (1997) focuses on the Black community at the national level in Canada. Using the 1991 census, this study looks critically at the complexities within the larger Black population in Canada and points out key differences between this community and the larger Canadian population. Some of these highlights include:

- With roots in Canada dating back to the 1600s, the Black community has undergone significant demographic changes in the latter half of the last century. High rates of immigration since the 1960s, particularly from the Caribbean - (7 out of 10 members of the total Black population were born in the Caribbean at the 1991 Census), has significantly altered the characteristics of the larger community.
- Age differentiation within this population has serious implications for understanding the community and for allocation of public resources and services. The Black community is considerably younger, with almost 2 out 3 under the age of 35 (64.2%), - the larger Canadian population has about 53% in that age group. The Black population over age 55 is 1 in 10, while the larger Canadian population is 1 in 5.
- Immigration trends and patterns have resulted in an unequal male-female ratio with substantially more women - accounting for 52.1 % and men 47.9% in 1991. Though males are in slightly larger numbers up to age 25, this changes in the older age group where women outnumber men, accounting for 20,000 more women than men in 1991.

The demographic characteristics of the Black community, particularly in cities such as Toronto, Montreal and Ottawa are undergoing further changes brought about by the large numbers of recent immigrants and refugees from the Horn of Africa - from countries such as Somalia, Sudan, Ethiopia, Rwanda and Burundi.

6. Demographics of Visible Minorities in Canada

An accurate demographic profile of the visible minority population at the national, provincial and municipal levels in Canada is necessary for the determination of, and access to, public resources and opportunities. Using the 1996 census data as the main information source, this report provides brief demographic information at these three levels. It also identifies a number of studies based on the 1996 census and other data sources, which provide more comprehensive analyses.

The most recent statistical information available on visible minority communities at the national level in Canada is from the 1996 census data. Questions specific to visible minority population in Canada are asked and computed at the national census - every five years. Questions on visible minorities were asked for the first time in the 1991 census, using the Employment Equity definition of 'visible minority'. The release of 2001 census figures on this population is slated for January 2003.

Numerous studies have been done on ethnocultural communities in which racialised groups are subsumed, while a smaller number have focused specifically on visible minorities across Canada. The 1997 McGill Study: Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada, using the 1991 census data, and the Ornstein 2000 study on Toronto: Ethno-racial inequality in the City of Toronto, using the 1996 census data, are two examples of the latter.

6.1 The National Picture

Key points taken from the 1996 census include the following

- The visible minority community in Canada has almost doubled between 1986 and 1996, increasing from 6% of the population in 1986 to 11% in 1996.
- The major centres of growth are Toronto, which grew from 17 to 32% of the total population; Vancouver 17% to 31%, and Montreal 7% to 12%, during this period.
- In 1996, 85% of all immigrants and 93% of those who came between 1991-1996 live in a metropolitan centre - mainly in three large cities: Toronto, Vancouver and Montreal.
- Sources of immigration to Canada have changed significantly over the last 50 years. European immigrants continue to account for the largest proportion of all immigrants living in Canada in 1996, but for the first time they were less than half the total number of the immigrant population. While in 1981, 67% of all immigrants in Canada were born in Europe, by 1996 this percentage had declined to 47%.
- The 1996 census reported that over one million persons in Canada were immigrants who arrived between 1991-1996 with people born in Asia accounting for more than 57% - up from 33% in 1970s, 12% in 1960s and only 3% prior to 1961. Asia, including Hong Kong, China, India, the Philippines and Sri Lanka, headed the list of recent newcomers.
- Following Europe and Asia, immigrants from Central and South America, Africa and the Caribbean Region accounted for the third largest group.

The National Picture: Visible Minority Communities in Canada (1996)

National	3,197,480	28,528,125 -total population
Chinese	860,150	
South Asians	670,590	
Black	573,860	Includes Black Canadians and immigrants from Africa, the Caribbean and elsewhere.
Arab/West Asian	244,665	
Filipino	234,195	
Latin American	176,975	
South East Asian	172,765	
NIE (not identified elsewhere)	69,745	Likely visible minority - identified by nationality- e.g. West Indian, Fiji, etc.
Japanese	68,135	
Korean	64,840	
Multiple	61,575	More than one visible minority group

Note: see Appendix 1 for more details on the visible minority population at the national level.
Source: Statistics Canada, 1996 http://www.statcan.ca/english

6.2 The Provincial Level:

The major provincial centres of visible minority populations in Canada are Ontario, British Columbia, Quebec and Alberta. Nova Scotia has the oldest visible minority community in Canada, with the Black community dating back to the early 1600s.

The following chart provides the number of visible minorities in each province, the percentage of each provincial population, the main visible minority groups within the provinces and the cities in which they live.

Province/ Territory	Visible Minorities	% of total provincial population	Largest Visible minority Groups	Key cities
Ontario	1,682,045	16%	Chinese, South Asian, Black, Arab, Filipino, Latin American	Toronto, Ottawa, Hamilton, Windsor
British Columbia	660,545	18%	Chinese, South Asian, Filipino, Japanese, Southeast Asian	Vancouver, Victoria
Quebec	433,985	6%	Black, Arab, Latin American, Chinese, South Asian	Montreal
Alberta	269,280	10%	Chinese, South Asian, Black, Filipino	Calgary Edmonton
Manitoba	77,355	7%	Filipino, Chinese, South Asian, Black	Winnipeg
Saskatchewan	26,945	3%	Chinese, Black, South Asian, Southeast Asian, Filipino	Saskatoon Regina
Nova Scotia	31,320	3%	Black, Arab, South Asian, Chinese	Halifax
New Brunswick	7,995	1%	Black, Chinese, South Asians	Moncton
Newfoundland	3,815	1%	Chinese, South Asian, Black	
NW Territories	1,670	3%	Filipino, Chinese, South Asian,	
PEI	1,520	1%	Arab, Chinese, Black	
Yukon	1,000	3%	Southeast Asian, South Asian	
National Total	**3,197,480**	**11%**		

Source: A Graphic Overview of Diversity in Canada - Department of Canadian Heritage 2000

While Ontario, British Columbia and Quebec have the largest numbers of the visible minorities in Canada, the majority of these groups live in the main major urban centres of Toronto, Vancouver and Montreal.

A brief demographic profile of British Columbia:

- Of the 660,545 visible minorities in the Province, 564,600 or 85% live in the Greater Vancouver Regional District (GVRD), accounting for 31.3% of the urban population.
- 93% of the Chinese population of British Columbia live in the GVRD area.
- Among visible minority population in the GVRD area, 70% are from only two main groups - Chinese with 49.4% and South Asians at 21.3%.
- Over one quarter of all visible minorities in Skeena-Queen Charlotte area are Filipinos, while in Central Kootenay, 19% of the population are Black.

Source: BC Statistics. August, 1998.

A brief demographic profile of Ontario:

- Ontario has 1,682,045 visible minorities, accounting for 42%of the visible minority population in Canada.
- The largest group is comprised of the Chinese community with 391,095, quickly followed by the South Asians at 390,055 and the Black community at 356,220.
- Significant number of Arabs/West Asians and Filipinos live in Ontario - 118,660 and 117,365 respectively.
- The largest numbers reside in Toronto with 1,338,095 or 32% of the city's population, followed by Ottawa-Hull at 115,460 and Hamilton at 48,910.

A brief demographic profile of Quebec:

- Quebec has a visible minority population of 433,985 or 12% of the total provincial population.
- Quebec's largest group of visible minorities is the Black community with 131,970.
- Arab/West Asians at 79,710 is the second largest group, followed by the Latin American community at 51,440, the Chinese at 50,360 South Asians at 47,590 and Southeast Asians at 42,130.
- The majority of the visible minority community in Quebec, 401,425, live in Montreal.

Source: Statistics Canada, Census 1996.

6.3 At the Municipal Levels

The majority of the visible minority communities across Canada live in major urban centres. The 1996 census figures show these to be Toronto, Vancouver and Montreal, followed by Calgary, Edmonton and Ottawa-Hull. Most visible minority immigrants who came between 1991 and 1996 went to Toronto, Vancouver and Montreal. While comparable analyses of the visible minority communities in either Vancouver or Montreal were not located, Michael Ornstein's critical study: *Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census*, 2000, provides a picture of the demographic complexities within one major urban centre.

Toronto - example of a major urban centre:

Toronto is home to approximately 42% (1996 Census) of the visible minority population of Canada, with over 89 ethno-racial groups according to Ornstein's study. It highlights wide demographic variations within the larger visible minority community in Toronto and also points out significant demographic differences between these communities and European ethno-racial groups in Toronto.

The study found that the largest visible minority community in Toronto, 15.3%, is made up of people from East, South East Asia and Pacific Islanders (including Filipinos), with 9% of all Torontonians being Chinese. Ten percent of people in Toronto describe themselves as from African, Black or Caribbean origins, with Jamaicans at 3%, as the largest sub-group. South Asians account for 8.4 %, with the majority, 5.4 %, of Indian origin — Bengalis, Gujuratis and Punjabis. Tamils, Pakistanis and Bangladeshis make up the rest. About 2.9% of the population have Arab and West Asian roots, with Iranians making up the largest single group and significant numbers with Afghan, Armenian, Egyptian, Lebanese and Turkish origins. Latin Americans make up approximately 2.8% of the Toronto population.

The study also notes significant age differentiation between visible minority and Euro-Canadian population as significant and with serious implications for programs. With the exception of East and Southeast Asians, all visible minority groups have younger than average age profiles. For example, differences can be found even within the sub groups, as in the larger Black/African population - while 44.1% are under age 15, the Jamaican population has 26.8%, while the Ghanaian group has 42.8% in this age group. In the Arab and West Asian group, demographics differ yet again, with Afghans being the youngest - over one third are under 15, Armenians are the

The Municipal Picture

Provincial Total Visible Minorities	**Ontario**	**British Columbia**	**Quebec**	**Alberta**	**Nova Scotia**
	1,682,045	660,545	433,985	269,280	31,320
Municipal Total	**Toronto**	**Vancouver**	**Montreal**	**Calgary**	**Halifax**
	1,338,095	**564,600**	**401,425**	**127,555**	**22,320**
Diverse Communities in the Municipalities					
Chinese	335,185	279,040	46,115	44,670	2,405
South Asians	329,840	120,140	46,165	25,525	2,625
Black	274,935	16,400	122,320	10,575	12,000
Arab/West Asian	72,160	18,155	73,950	8,085	3,175
Filipino	99,115	40,715	14,385	11,795	445
Southeast Asian	46,510	20,370	37,600	9,870	500
Latin American	61,655	13,380	46,705	6,545	235
Japanese	17,055	21,880	2,310	3,205	255
Korean	28,555	17,085	3,500	2,220	220
(NIE)	45,655	6,775	3,485	1,530	175
Multiple	27,435	10,215	4,880	3,655	285

Note: See Appendix 2 for other demographic information, including gender breakdown within sample municipalities.

Source: Statistics Canada, 1996 Census website: http://ceps.statscan.ca/english/profil/

oldest group, while similarities in age distribution can be seen in the Egyptian, Iranian, Lebanese and Turkish communities.

Vancouver:

The study done by SUCCESS on Chinese in the Greater Vancouver Regional District (GVRD) points out that this community is the largest visible minority population in the area with an age breakdown showing 20.5% under 15 years. The bulk of the population, 67.3% were between 15 and 64, and approximately 12% over 65 in 1996. The shift of immigration sources from Hong Kong to Mainland China provides specific settlement challenges.

7. Voluntary Organizations:

Identification of voluntary organizations, institutions and networks serving the visible minority communities, by types/category, size and geographic reach, and with contact information, is a key element of the project. As noted earlier, this has certainly been the most challenging aspect of the research. The National Reference Group, at their October 15th meeting, agreed that more time is required on this aspect of the project than was allocated. This meeting requested a file on the organizations identified this far. The main points on this aspect of the project are as follows:

- Directories of visible minority organizations are rare in Canada. Black Pages, which focus on the Black community and publishes directories of organizations are available in some regions.
- For the most part, visible minority organizations are subsumed in larger listings of ethnocultural organizations, for which, there are some provincial directories, eg. British Columbia, Manitoba, Ontario and the Atlantic Provinces. A number of umbrella networks, working with immigrant and ethnocultural populations at provincial levels, have membership lists, which provide information on some organizations in, and/or serving visible minority communities.
- Several groups across the country, including Toronto, Montreal and Nova Scotia, are developing lists of visible minority organizations for consultations of the National Visible Minority Reference Group.
- As pointed out earlier, more time than has been allocated to this project is needed to develop lists of organizations as required in the terms of reference for this research project. The lists being developed for the cross-country consultations, as well as the others, provide a good starting point for a comprehensive directory of visible minority organizations across Canada.

8. Broad/Major Issues

Based on some published studies and reports, as well as interviews with key leaders in the communities, the following broad/major issues within visible minority communities were identified:

8.1 Systemic and Structural Barriers

Systemic and structural racism plays a major role in shaping issues facing all visible minority communities across Canada, but there are significant differences in the impact across the different racialized groups. For example, Ornstein (2000) concludes that while no ethno-racial group is immune from poverty, there are groups in which more than half of all the families live below the poverty line - Ghanaians are the poorest in Toronto with adult unemployment rate at 45%, followed closely by Afghans, Somalians and Ethiopians. Unemployment rate for African and Black youth is at 38%, compared to 20% for all youth.

Grace-Edward Galabuzi's study, *Canada's Creeping Economic Apartheid* (2001) based on Statistics Canada's *Survey of Labour Income Dynamics* for incomes for 1996, 1997, and 1998, sheds light on the growing racialization of the gap between the rich and poor in Canada. He found a 'persistent and sizeable gap between economic performance of racialized group members and other Canadians over the period 1996-1998. The report notes that even as these groups become demographically more significant - visible minorities are set to become one-fifth of the national population early in this century - they continue to confront racial discrimination in many aspects of their everyday life. This, Galabuzi points out, is widening with little public or policy attention. He concludes that historical patterns of systemic racial discrimination is key to understanding the persistent over-representation of racialized groups in low-paying jobs, low income sectors, higher unemployment, poverty and social marginalization.

The absence of representation from the visible minority communities at the policy-making tables also means an absence of their specific issues in such critical spaces. This is a major concern to community leaders. Inaccessibility to policy and decision-making is seen to be exacerbated when mainstream organizations do not adequately represent issues of visible minority communities in their absence at tables of decision-making.

8.2 Funding Needs /Charitable Status

Voluntary organizations within visible minority communities are finding it difficult to raise necessary funds. Not only are financial resources vital to meet the increasing demands of the community, but such resources are equally important to meet capacity developmental needs of organizations serving the communities. Concerns raised include governmental funding drying up and/or becoming more difficult to access. The move from funding at the program to project level has left many organizations scrambling to find core support, and some are forced to compromise their projects to meet funding requirements at the expense of community needs. Public and private foundations, which can add to the pool of resources and make up short falls, are underdeveloped in Canada, unlike in the USA.

Changes in governmental funding criteria have led to some organizations dedicated to visible minority communities 'disappearing off the map'. A particular need in the visible minority community, and one which had been previously recognized by the government, was that of developmental funds to help organizations build capacity and strategies to overcome structural and systemic barriers in the wider Canadian society.

Most visible minority communities do not have financial capacity to provide much needed support to their respective community based organizations and many of these organizations do not have charitable status to help in this respect. Most organizations have to develop funding strategies to reach beyond

their communities for support. Some visible minority communities have limited capacity in this respect and are thus able to meet only some of their needs from within their communities.

The question of obtaining charitable status poses great difficulty for some organizations, as they are unable to meet the strict qualifications and thus are precluded from supporting themselves in these times of shortage. Those engaged in lobbying and advocacy find that charitable status is beyond their reach and is not desirable in some cases, as this is likely to compromise their ability to meet their mandate.

8.3 Organizational/Human Resource Capacity

Organizational and human resource capacity are areas of significant concern within the communities, with issues of survival and sustainability named as high priorities. While visible minority organizations provide much needed services and leadership in their communities, they do so against great odds. Interviewees felt that there was a failure on the part of funders to appreciate that visible minority organizations do not have access to financial or training resources, necessary to build and sustain capacity.

Attracting and maintaining qualified personnel, both staff and volunteers, is a serious challenge in many of these organizations. Low salaries and benefits for staff are persistent problems within the voluntary sector and particularly in visible minority communities. Exhaustion and stress in trying to cope with sustaining the organization can and often does lead to a high turnover of, or inability to attract qualified staff. It was pointed that several older organizations are barely able to maintain operations, facing serious challenges in attracting and maintaining qualified personnel and volunteers. Some of these are still overly dependent on volunteers.

Visible minority voluntary organizations continue to deal with challenges of building and sustaining effective and efficient governance and management structures. Leadership development is seen as a critical issue in the community, with succession planning named as a particular concern and the inability to attract and sustain young leaders. Need for resources to enable a range of skills training, including leadership/board development, community needs assessment and program planning and delivery, was raised as a priority in several interviews.

Systems of accountability and transparency are equally high priority in the community. The need for more effective organizational structure and systems - including governance, management, financial and membership are viewed as necessary to questions of relevance, sustainability and community ownership.

8.4 Mainstreaming visible minority communities/issues in Canadian society

Where/how visible minority struggles are located and expressed within the Canadian socio-political landscape was noted as a key concern. The communities and their issues persist at the margins of the society - such at the edge of the poverty debate. This is seen to be informed by systemic and structural racism, and also through internalization within visible minorities, of an 'othered' space in the Canadian social structure. Issues that are 'made in Canada' are perceived as coming from elsewhere and as 'immigrant/refugee' issues.

That the visible minority communities must engage in a 'paradigm' shift in how the communities view and understand their issues and standpoint within the larger society, was raised as a timely issue. Visible minority communities need to engage in dialogue and to develop strategies to move their issues into the mainstream of the society.

Strengthening alliances and building mechanisms across visible minority communities in order to develop and move from a position of strength was also noted as a pressing concern. One recommendation made is to develop a national umbrella network to bring a cohesive and strengthened voice national policy making and development agendas.

Alliance building and networking with mainstream organizations was recognized and named as important to advance the struggles and issues of the visible minority communities.

8.5 Call for Action: Many Consultations / Little Follow-up

Visible minority organizations and leadership are knowledgeable and experienced on the numerous issues facing their communities, and provide vital leadership and programs to address these. They have shared this knowledge and experience in numerous consultations, studies and reports conducted on their respective communities over the years. But they are deeply concerned that very little action followed up on recommendations made.

Knowledge of the communities and issues, they believe, are available at many levels in the society. And the need to constantly make the case for inclusion or action is found to be a tiring process, leading to a sense of frustration and one of being studied continuously. Changes within the government and/or lack of institutional memory too often mean that issues are once again either not known or understood and communities are caught in a recurring state of raising awareness - of making the case over and over again. Consultations therefore become problematic and understanding of concepts such as 'partnership with communities' become blurred. Some felt that the 'community has spoken too many times and the need is to become familiar with what they have said'.

It was however recognized that there are some gaps. Credible research in areas such as violence against women, and health concerns specific to visible minority communities, is seriously lacking.

Another concern named by community leaders is the manner in which visible minority communities are consulted and the roles they are allocated at the tables of policy making. Several felt that policies are often developed in a vacuum and without input from the communities, or that representatives from the communities are integrated late into the process and in areas and roles which have little impact or decision-making power.

The inclusion of the National Visible Minority Reference Group within the Voluntary Sector Initiative was one example cited - done late in the process and members unable to access roles and space in critical areas of decision-making.

9. Other Major Issues

The social issues facing visible minority communities and organizations in Canada are multiple, far-reaching and complex. Structural and systemic racism has thrown up major barriers to these communities finding an equitable space in the society. The following list touches briefly on some of these critical issues visible minority organizations are working on.

9.1 Gender

- **A triple bind:** Racism, sexism and classism, structurally integrated into mainstream service delivery agencies, compound the inequities faced by women within visible minority communities. Visible minority women face a triple bind in their attempt to negotiate Canadian society: as women dealing with gender-based inequity, as immigrants facing settlement issues, and as women of colour facing systemic and structural racial barriers. Gender based violence, single parent status, and overrepresentation in the low-income sector of the economy, are serious concerns for a significant number of women in visible minority communities.
- **Gender base abuse and violence:** This issue is viewed as both an internal and external one. While some work has been done on the issue and women leaders from within the community have been active in naming and taking action, much more work is needed for the communities to talk and take action on the issues. External influences including economic inequity, contribute to the cycle of violence and abuse, through limiting their ability to leave violent relationships. Under funding of organizations contribute to the inadequacy of responses on these issues within the community. One negative aspect attached to this issue is the perception within the mainstream that violence, including sexual abuse, as a cultural trait of some of these communities. As noted by the FREDA report (2000), 'discussions of violence in Aboriginal and immigrant and refugee communities use an essentialist notion of culture to explain violence'. Interviewees pointed out the need for credible research and information on the different forms of violence and abuse in different visible minority communities - including violence and abuse against women and girls, sexual violence, elder abuse and violence among youth.
- **Labour Market and women** - as noted in studies including Galabuzi (2001), systemic and structural racism impedes visible minority women in the workforce through unemployment, under-employment and in the changing structure of work. The Contingent Workers Project in Toronto: Breaking the Myth of Flexible Work (2000), notes that racialised women are over represented in low paid, low end occupations, low income sectors and in the growing unregulated temporary or contingent work. 'And We Still Ain't Satisfied' -Gender Inequality in Canada (2001) notes that 'women in racialized groups are much more likely to be poor. In 1995, 37% of women of colour had incomes below Statistics Canada's Low Income Cutoffs, compared with 19% of other women and their unemployment rate was 15.3%, compared to 9.4% for other women'. The domestic worker category adds another dimension to the plight of visible minority women in the Canadian labour market. In a report by the Philippine Women's Centre in Vancouver, the deskilling of the Filipina immigrant women in the Canadian labour market is described as socio-economic violence - low wages, insecure working conditions and separation from families left back home.
- **Healthcare** issues specific to visible minority women are viewed as being neglected, with practitioners lacking a vested interest in the specific needs of visible minorities. HIV/AIDS is a growing concern in several communities. While the communities continue to play critical roles, lack of resources, information and credible research

on diseases unique to different visible minority populations, are concerns in the community. Information targeted to women and girls in visible minority communities, particularly with regard to domestic violence as a healthcare issue, is seen as inadequate. A study is currently being undertaken by Women's Health in Women's Hands to examine the impact of racism on women's health.

9.2 Youth

For a significant number of visible minority young people - both newcomers and Canadian born, poverty is a reality in their lives - this has a deeper impact on some communities than others, as pointed out in Ornstein's study. While many of these young people continue to make some gains despite structural inequities in the education system and labour market, a significant number struggle with issues such as high drop out rates especially of male students, teenage pregnancy and dead end jobs, sometimes leading to illegal activities.

Streaming and de-streaming continue to be critical issues facing some communities. Systemic barriers which include selection criteria for academic streams, bias in school curriculum, shifting of funding from public to private schools, teacher indifference and/ or overt racism and high drop out rates are some of the elements facing young people from visible minority communities within the education system.

Inadequate access to apprenticeship programs, skills development and support initiatives in entrepreneurship, as well as mentoring opportunities and role models, contribute to the marginalization of young people. Community leaders point out serious lack of facilities to provide a safe and nurturing space for young visible minority members and inadequate responses from the older generation to include and listen to them.

A recent study by the Canadian Council on Social Development on immigrant youth in Canada, Immigrant Youth in Canada (1999), estimated that 230,000 immigrant youth and children arrived in Canada between 1996 and 1998. About 44% were from Asia and the Pacific region and 22% from Africa and the Middle East, with most of these heading for the major urban centres in Ontario, British Columbia and Quebec. Settlement and acculturation issues are high on the agenda for these young people, including language skills, which the report points out that over two thirds of these recent immigrants age under 15 spoke neither of the two official languages. The study found that most new immigrants interviewed reported experiences of racism and bigotry and found that their accents and features created barriers to being accepted as Canadians, with normal problems associated with the school system becoming magnified for them. Challenges encountered by these young people included overcoming social isolation and inter-generational challenges.

9.3 Labour Market

Employment equity, unemployment and under-employment are key issues across visible minority communities. But the focus differs across them - some are dealing with newcomers' needs, such as language skills, acculturation, and skill training/retraining. Others are facing issues such as recognition of qualifications and work experience gained outside of Canada, employment inequity informed by race and gender, and access to the job market for young members, especially those who are school dropouts and/or lack marketable skills.

Henry and Ginzberg's Who Gets the Work (1985) provided concrete evidence of substantial racial discrimination against visible minorities in the job market. It appears that little has changed since that report, as new studies have demonstrated.

Galabuzi (2001) points out that racialised practices in employment persist among those with low or high educational levels and that the demand for above average immigrants to Canada has not translated into comparable employment and earnings. Ornstein (2000)

also points out that the 'labour market plays the central role in economic inequality' and that unemployment and underemployment are key features facing visible minorities. Bauder (2001) cites several studies making the link between visible minority status and varying degrees of disadvantages in the labour market in British Columbia and across Canada.

The study by the Contingent Workers Project in Toronto (2000) underscores the overrepresentation of visible minority women in this growing sector of the labour market, characterized by temporary, part-time and shift work and an absence of job security. Low wages and the lack of health and safety benefits are some of the other concerns facing visible minorities in the workforce.

Lack of recognition of foreign credentials and work experience leads to the de-skilling and under-employment of foreign-trained professionals. This obviously leads to under-utilization of credible human resources and a tremendous loss to the Canadian economy (Pendakur, 2000).

9.4 Information Technology

The assumption that everyone in Canada is connected to information technology does not hold in some visible minority communities - affordability, access and skills are key challenges here, especially for those outside of urban centres. Programs tend not to reach those who need it. Knowledge on where visible minorities are on this issue is lacking. The level of capacity in managing and using information technology - including technical skills, knowledge and access - varies across the organizations.

9.5 Public Perception / Media Image

Media portrayals of racial and minority groups have a profound effect on how these groups are perceived and accepted in society. Balanced portrayal of visible minorities in the media continues to be a challenge, and negative images far outweigh the positive. Concern that these negative images feed into the insecurities of mainstream thinking and perceptions and work to limit access to opportunities and resources in the society for visible minority communities. The negative portrayal of members of visible minority communities can and often result in negative consequences for particular communities, as in the media portrayal of 'black on black crime' and in the current 'terrorist in our midst problem as a consequence of our lax refugee and immigration policies'.

9.6 Immigration/Refugee issues

Periods and patterns of settlement in the country determine to a large extent the experience of new immigrants and refugees in Canada. Newcomers' issues and needs are different from those associated with older communities. With large numbers of recent immigrants coming from Asia, the Middle East, Africa, Caribbean and Latin America, the needs differ significantly from those of European immigrants. These new immigrants face uphill settlement problems, including inequities of the market place, lack of recognition of qualifications and work experience, skill training/retraining opportunities, language skills/proficiency, access to affordable housing and other support services.

Race-based inequities integrated into service delivery agencies, account for further hardships for newcomers and refugees, and families are often left to serve as primary support structure, leading to some stress and conflict. Refugees are even less likely to benefit from equity gains, which are more likely to work for people already within the system. In addition, some urban centres such as Ottawa, where growth of the visible minority population occurred largely over the last ten years, have been unable to keep up with needs in both social infrastructure and services. Also of concern in some communities is the issue of family reunification, particularly among refugees who feel re-traumatized in the struggle to get loved ones to join them from war zones and other troubled areas.

9.7 Civil Rights

There is a growing concern across visible minority communities in Canada on the question of civil liberties and in particular, issues such as race/ethnic profiling heightened by the September 11th tragedy in the USA. The current Bill C36, calling for expansive security mechanisms ostensibly to deal with the threat of terrorism in Canada, is creating fear and deep insecurity in communities. Many immigrants and refugees, particularly those within the Arab, Muslim and South Asian communities express concern that gains made in Canada on just and humane refugee and immigration policies are at great risk of being rolled back. As most communities do not have a voice at these policy-making tables, their members continue to feel vulnerable.

Appendices

Appendix 1

Visible Minority Population at the National level by Age breakdown (1996 census)

The following provides a snapshot of the national visible minority population broken down by age groups within the specific communities.

	Total	0-14	15-24	25-44	45-64	65-74	75 plus
National	28,528,125	5,899,200	3,849,025	9,324,340	6,175,785	2,024,180	1,255,590
National Visible Minority	3,197,480	778,340	521,060	1,125,730	581,275	129,410	61,665
Chinese	860,150	171,110	135,580	299,815	177,980	50,680	24,995
South Asian	670,590	168,585	107,465	230,245	127,355	26,425	10,505
Black	573,860	170,870	96,895	186,995	94,520	16,025	8,555
Arab West Asian	244,665	60,850	37,040	95,005	39,955	8,185	3,630
Filipino	234,195	50,985	33,995	90,100	45,370	8,845	4,900
Latin American	176,975	46,530	31,575	68,500	25,190	3,670	1,500
Southeast Asian	172,765	49,295	28,380	68,210	20,195	4,895	1,785
Japanese	68,135	12,545	11,830	20,850	14,670	5,280	2,965
Korean	64,840	12,115	15,525	19,475	14,610	1,765	1,340
NIE	69,745	15,065	11,015	27,590	12,995	2,160	915
Multiple	61,575	20,385	11, 755	18,945	8,425	1,480	575

Source: Canadian Statistics. 1996 Census Website: http//www.statcan.ca/english/

Appendix 2

Visible Minority Population at the Municipal Level by Gender breakdown

The following table provides visible minority population information on two municipalities, showing the gender breakdown at the municipal and group levels. Similar gender breakdown is also available at the provincial levels.

	Toronto			Vancouver		
	Total	**Male**	**Female**	**Total**	**Male**	**Female**
Municipal Total	**1,338,095**	**647,500**	**690,590**	**564,600**	**273,710**	**290,885**
Community						
Chinese	**335,185**	163,305	171,880	**279,035**	135,120	143,925
South Asian	**329,840**	166,315	163,530	**120,140**	60,075	60,065
Black	**274,935**	127,300	147,630	**16,400**	8,740	7,660
Arab/West Asian	**72,160**	39,090	33,065	**18,155**	9,745	8,410
Filipino	**99,110**	41,630	57,485	**40,715**	16,595	24,120
Southeast Asian	**46,510**	23,045	23,465	**20,370**	9,915	10,455
Latin American	**61,650**	30,065	31,585	**13,380**	7,005	6,825
Japanese	**17,055**	8,300	8,755	**21,880**	9,845	12,035
Korean	**28,555**	13,475	15,085	**17,085**	8,250	8,835
NIE	**45,655**	21,415	24,240	**6,775**	3,250	3,525
Multiple	**27,435**	13,560	13,880	**10,215**	5,175	5,035

Source: Statistics Canada: 1996 Census website: http://www.statcan.ca/english/profil

References: Research, Studies and Reports

Bauder, H. The Visible Minority Category and Urban Analysis. Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence, Research on Immigration and Integration in the Metropolis. February, 2001.

Bauder, H., Waters, J., Teo, Sin Yih. Impacts of Immigration on British Columbia: Population, Labour Markets, Housing markets and International Linkages. RIM Working Paper, September 2001.

Chan, F. Chan, A. From Chinatown Settlers to Metropolitan Participants - The Great Transformation in Progress. SUCCESS - Celebrating 25 years 1998, Vancouver.

Dosanjh, R., Deo, S., Sidhu, S. Spousal Abuse in the South Asian Community." Freda, Vancouver, August, 1994

Galabuzi, Grace-Edward. Canada's Creeping Economic Apartheid - The economic segregation and social marginalization of racialised groups. CSJ Foundation for Research and Education, 2001.

Hadley, K. And We Still Ain't Satisfied" Gender Inequality in Canada, A Status Report for 2001, National Action Committee on the Status of Women and The CSJ Foundation for Research and Education, June 2001.

Henry, F. Ginzberg, E. Who Gets the Work? A Test of Racial Discrimination in Employment, 1985. Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

Janovicek, N. On the Margins of a Fraying Social Safety Net: Aboriginal, Immigrant Refugee Women's Access to Welfare Benefit. FREDA, Vancouver, September, 2000.

Jiwani, Y, Intersecting Inequalities: Immigrant Women of Colour, Violence Health Care. Freda Vancouver, 2001.

Li, Peter S. The Chinese in Canada. Oxford University Press, 1998.

Ornstein, Michael. Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census, 2000. Access and Equity Unit. Strategic Corporate Policy Division, Toronto.

Pendukar, Ravi. Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation and Impact 2000. McGill-Queen's University Press.

Tonks, R.G., Paranjpe, A. C. Am I Canadian, An Ethnic, Or An Ethnic Canadian? Dilemmas of Second Generation Immigrant Youth: Vancouver Centre for Excellence, Metropolis project, Feb,1999.

Torczyner, James L. Canadian Black Communities Demographics Project Preliminary Findings - Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada, 1987. An Initiative of the McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.

Aboriginal Women Women of Colour's Access to Information and Opportunities for Contract Work, by the Ad Hoc Committee on Information about Contract Work, Vancouver, 1999.

The Need for Community Services: A Study of the South Asian Community in Metropolitan Toronto, CASSA, 1994.

Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto - A study by the Contingent Workers Project, 2000.

The Philippine Women's Centre of B.C.: Trapped: " Holding on to the Knife's Edge" Economic Violence against Filipino Migrant/Immigrant Women. September, 1997. Freda Vancouver.

Race and the Canadian Justice System - Currents Volume 9, Number 1: Readings in Race Relations, Urban Alliance on Race Relations, 1997.

Racial Justice: Are We Making Progress? Currents Volume 8, Number 3, 1995.

Websites:

Statistics Canada: http://www.statcan.ca/english/census96/list.htm#1996

Montréal Centre for Inter-university Research on Immigration, Integration and Urban Dynamics (IM): www.im.metropolis.net

Toronto Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement (CERIS): www.ceris.metropolis.net

Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration (PCERII): www.pcerii.metropolis.net

Vancouver Research on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM): www.riim.metropolis.net

Centre for Social Justice: www.socialjustice.org

Canadian Council on Social Development: www.ccsd.ca

Interviews

Interviews were held with the following individuals:

Pramila Agarwall,
Professor, George Brown Community College, Toronto

Dr. John Asfour,
President, Canadian Arab Federation

David Austin,
Community Worker, Montreal

Nehemiah Bailey,
Past President, Canadian Jamaican Association

Dr. Anu Bose,
Executive Director, National Organization of Immigrant and
Visible Minority Women, Ottawa

Francis Chan,
Acting Director, SUCCESS, Vancouver

Emanuel Dick,
President National Council of Trinidad Tobago Organizations

Donny Fairfax,
Executive Director, Employment Clinic for African Canadians, Halifax, Nova Scotia

Tam Goossenn,
President, Urban Alliance on Race Relations, Toronto

Khadija Haffajee,
Islamic Society Of North America (Canadian Section)

Hanny Hassan,
President, Council of Muslim Community of Canada

Alia Hogben,
Canadian Council of Muslim Women, Ottawa

Carl James,
Professor, York University, Toronto

Eunadie Johnson,
Executive Director, Women's Health in Women's Hands

Fo Niemi,
Executive Director, Centre for Research Action on Race Relations, Montreal

Ratna Omidvar,
Executive Director, The Maytree Foundation

Sandy Onyalo,
National Dialogue Committee of African Canadians

Fleurette Osborne,
Congress of Black Women

Ivan Suenarine,
Clinical Director, Cross Cultural Counselling Unit, Winnipeg

Sylvan Williams,
Canadian Ethnocultural Council

Rapport de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire

SECRÉTARIAT DE L'INITIATIVE SUR LE SECTEUR BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada

par *Chandra Budhu*

Ce rapport a été demandé et approuvé par le Groupe de référence national des minorités visibles de l'ISBC. En soi, il exprime les opinions du Groupe de référence national.

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada

par *Chandra Budhu*

Table des matières

1. Introduction 1

2. Résumé des principales constatations 1
   2.1 Points critiques que l'Initiative devrait considérer 1
   2.2 Autres constatations importantes 2

3. Recommandations 4
   3.1 Recommandations à l'intention de l'ISBC 4
   3.2 Autres recommandations 5

4. Portée du projet 5

5. Les minorités visibles au Canada 6
   5.1 Un bref historique 6

6. Le profil démographique des minorités visibles au Canada 8
   6.1 La situation nationale 8
   6.2 La situation dans les provinces 10
   6.3 La situation dans les villes 11

7. Organismes bénévoles et communautaire 14

8. Grands enjeux 15
   8.1 Obstacles systémiques et structurels 15
   8.2 Besoins de financement et enregistrement comme organisme de bienfaisance 15
   8.3 Développement organisationnel et développement des ressources humaines 16
   8.4 Intégration des collectivités et de leurs enjeux à la société canadienne 16
   8.5 Le temps d'agir 17

9. Autres grands enjeux 18
   9.1 Femmes 18
   9.2 Jeunesse 19
   9.3 Marché du travail 20
   9.4 Technologies de l'information 20
   9.5 Les minorités visibles dans les médias et leur perception par le public 20
   9.6 Enjeux propres aux immigrants et réfugiés 21
   9.7 Droits de la personne 21

Annexes 22

Annexe 1 Minorités visibles au Canada par groupe d'âges (recensement de 1996) 22

Annexe 2 Minorités visibles dans deux villes du Canada par sexe 23

Bibliographie 24

Entrevues 26

N. D. T. Pour alléger le texte, le masculin a été employé avec valeur de neutre tout au long du rapport.

Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada.

par *Chandra Budhu*

Le 15 novembre 2001

1. Introduction

Voici le rapport final du Projet de recherche sur les minorités visibles au Canada. Commandé et financé par le Secrétariat de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC), le projet visait à repérer et consolider l'information disponible sur les collectivités de minorités visibles au Canada, en particulier leur profil démographique, leurs institutions communautaires et leurs grands enjeux. Cette information devait provenir principalement de sources secondaires. Le projet de recherche devait aussi mener au signalement des lacunes et à la formulation de recommandations pour les travaux futurs.

La majorité de l'information présentée provient donc de sources secondaires, incluant des rapports, des études et des soumissions. Quelques porte-parole des collectivités, incluant des membres du Groupe de référence national des minorités visibles, ont également été interrogés dans les diverses régions du pays pour compléter ce tableau.

Un rapport provisoire a été soumis à la deuxième réunion nationale du Groupe de référence, tenue à Ottawa le 15 octobre 2001. La rétroaction reçue a été intégrée au présent rapport.

2. Résumé des principales constatations

2.1 Points critiques que l'Initiative devrait considérer

2.1.1 Organismes bénévoles

Les organismes bénévoles des collectivités de minorités visibles interviennent dans une multitude de domaines, de l'installation des nouveaux arrivants à la justice sociale, en passant par les affaires, la religion et le sport. Un grand nombre d'entre eux semblent avoir des bases locales : gérés entièrement par des bénévoles, ils s'occupent des problèmes propres aux collectivités de minorités visibles où ils sont implantés. Il existe aussi de nombreux organismes à l'extérieur de ces collectivités offrant une gamme de services de soutien aux membres des minorités visibles. Malheureusement, il n'existe pas de répertoire complet et facile à consulter listant les organismes des minorités visibles au niveau national, provincial ou municipal.

Il existe plusieurs répertoires provinciaux d'organismes bénévoles, répertoires qui incluent un certain nombre d'organismes des minorités visibles sous la bannière des organismes ethnoculturels. Les renseignements fournis dans ces répertoires sont toutefois insuffisants pour déterminer précisément la nature des organismes ou la portée de leurs services.

Plusieurs régions, dont Halifax, Montréal et Toronto, ont par ailleurs entrepris de dresser un répertoire local des organismes des

minorités visibles en prévision des consultations du Groupe de référence national. Préparés par les organismes-hôtes de ces villes, les répertoires pourraient servir de point de départ à l'élaboration d'un répertoire exhaustif, couvrant tous les organismes des minorités visibles au Canada.

Les porte-parole des minorités visibles interrogés dans le cadre du projet ont souligné la nécessité, pour les collectivités et les organismes des minorités visibles, de nouer des alliances et de collaborer davantage afin de mieux se connaître. Un répertoire national régulièrement mis à jour faciliterait les alliances et la collaboration.

2.1.2 Grands enjeux

Les politiques qui concernent des questions vitales pour les collectivités sont, à leurs yeux, trop souvent élaborées en vase clos sans que l'on se soucie de la connaissance ou de l'apport de ces dernières, ce qu'elles jugent préoccupant. Les collectivités questionnent de surcroît les motifs, les méthodes, la chronologie et les rôles qui leur sont assignés dans les cas où les décideurs les consultent de fait, se méfient des mots tels que « partenariat ». Les organismes-cadres qui participent au processus d'élaboration des politiques ne représentent pas adéquatement les points de vue des minorités visibles.

Dans les collectivités, les capacités organisationnelles restent sous-développées à cause du manque de ressources de développement, manque qui n'exclut pas les ressources humaines. De sérieux problèmes de financement empêchent les minorités visibles de constituer des organismes capables d'acquérir et de conserver les capacités organisationnelles et professionnelles qu'il faut pour répondre aux besoins croissants de leurs collectivités. La modification des régimes de financement public, qui utilisent aujourd'hui des critères fondés sur les projets plutôt que les programmes, a eu des conséquences fâcheuses pour ces organismes. En effet, les nouveaux critères ne tiennent pas compte des besoins particuliers des minorités visibles, qui luttent contre le racisme systémique et structurel dans la société canadienne. Nombre d'organismes sont en outre incapables de recueillir les fonds nécessaires à l'intérieur de leurs collectivités respectives, qui n'ont pas d'assises financières adéquates.

Les organismes n'ont pas les occasions ni les mécanismes pour se rencontrer, renforcer leurs alliances et maximiser leur influence collective sur les politiques nationales et les priorités de développement; quand des occasions et mécanismes existent, ils restent insuffisants. Ils aimeraient par conséquent qu'une coalition ou un réseau national des minorités visibles voit le jour.

2.2 Autres constatations importantes

2.2.1 Le profil démographique

Bien que la présence des minorités visibles au Canada remonte au XVIIe siècle, la majorité d'entre elles sont arrivées après 1960. De plus, même si l'Europe demeure une source majeure d'immigrants, son importance relative diminue progressivement au profit de l'Asie et, dans une moindre mesure, des Antilles, de l'Afrique et du Moyen-Orient.

Les modèles et sources d'immigration, en particuliers depuis les années 1980, ont fait presque doubler le nombre de minorités visibles au Canada : à 6 % en 1986, leur représentation au sein de la population canadienne atteignait ainsi 11 % en 1996, et l'on prévoit que cette proportion atteindra 20 % d'ici quelques années.

Les Chinois, les personnes originaires de l'Asie méridionale et les noirs sont les trois principaux groupes formant cette population, concentrée dans trois centres urbains : Toronto, Vancouver et Montréal.

Les caractéristiques démographiques diffèrent d'un groupe à l'autre. Ainsi, la collectivité noire compte plus de femmes que d'hommes, plus de jeunes et moins de personnes âgées comparativement aux autres minorités visibles. Les courants internes et externes de migration ont aussi influencé son profil démographique.

2.2.2 Grands enjeux

Les enjeux des collectivités sont, sauf de rares exceptions, bien connus grâce aux nombreuses études réalisées au cours des dernières décennies. Les recommandations de ces études n'ont cependant pas été suivies. Les études sont aussi, dans bien des cas, difficiles d'accès - gardées dans des universités ou, encore, des bibliothèques et organismes gouvernementaux - et peu conviviales pour les gens du milieu, qui disposent rarement des ressources ou des capacités requises pour exploiter pleinement leurs constatations et recommandations.

Conjuguées au transfert des services sociaux de base aux instances inférieures et à la réduction des dépenses sociales, la libéralisation des échanges et la déréglementation de l'économie de marché ont accéléré l'appauvrissement des collectivités des minorités visibles. Les décideurs ont porté trop peu d'attention à la crise résultante, qui a été pratiquement absente des débats publics. Des études récentes, citées dans le présent rapport, ont finalement sonné l'alarme et fait la lumière sur le problème, crucial pour le Canada.

Le racisme systémique et structurel - c'est-à-dire qui s'exprime à travers les institutions sociales, dont l'école, le marché du travail, le système juridique et les mécanismes de prestation de services - engendre des obstacles qui empêchent les minorités visibles de réaliser leur plein potentiel et de jouir d'une participation équitable à la société canadienne. Ces obstacles privent en outre la société de précieuses ressources humaines.

Les minorités visibles jugent essentiel de faire des enjeux de leurs collectivités des questions d'intérêt général. Le projet de recherche a soulevé la question du positionnement des collectivités, du contexte de leur lutte pour l'accès et l'égalité des chances. Car, même si elles sont de plus en plus nombreuses et contribuent chaque jour davantage à la société canadienne, les minorités visibles continuent à être rangées parmi les « groupes d'intérêts spéciaux ». Elles souhaitent donc voir les enjeux de leurs collectivités redéfinis sans plus tarder, de façon à ce qu'ils trouvent leur juste place dans le courant social (hors de la catégorie « autres ou immigrants »).

3. Recommandations

3.1 Recommandations à l'intention de l'ISBC

- **Recommencer à financer les programmes des organismes des minorités visibles et à leur fournir des ressources de développement** : Les organismes gouvernementaux doivent reconnaître que les organismes bénévoles des minorités visibles sont aux prises avec les conséquences d'un racisme profondément encré dans les systèmes et structures, et grandement désavantagés en termes de capacités et de viabilité. Les collectivités qu'ils desservent n'ont probablement pas les ressources nécessaires pour compenser la diminution de l'aide gouvernementale. En soutenant leur développement et en finançant leurs programmes, l'État les aiderait à acquérir et à conserver les capacités nécessaires au plan organisationnel aussi bien qu'au plan des ressources humaines.
- **Inclure les organismes ou les porte-parole des minorités visibles dans le processus d'élaboration des politiques** : Les porte-parole des minorités visibles connaissent bien les multiples enjeux de leurs collectivités et possèdent une expérience pertinente; néanmoins, ils sont toujours exclus du processus d'élaboration des politiques ou, alors, sont tenus en périphérie des structures décisionnelles. Il est temps que les organes de décision examinent les obstacles systémiques et structurels empêchant la prise en considération de l'expérience et des connaissances des minorités visibles, et qu'ils fassent en sorte d'inclure leurs porte-parole.
- **Appuyer la création d'un réseau national des minorités visibles** : Les minorités visibles du Canada sont bien enracinées dans la société canadienne et croissent à une bonne vitesse. Néanmoins, elles sont encore classées dans la catégorie des « intérêts spéciaux » et leurs membres, perçus comme des « immigrants »; bref, elles n'ont toujours pas de voie commune dans la société générale. Pourtant sans cette voie, sans visibilité collective, les minorités visibles ne pourront jouir d'une participation équitable à la société canadienne, estiment leurs porte-parole. Un réseau national ou un mécanisme similaire aiderait les collectivités à se rencontrer et à échanger, ce qui leur permettrait de parler d'une voie commune en matière de politiques nationales et de priorités de développement.
- **Appuyer la création de répertoires ou de site Web listant les organismes bénévoles des minorités visibles à l'échelle nationale, provinciale et municipale** : Les répertoires d'organismes des minorités visibles sont rares au Canada. Et lorsqu'ils sont répertoriés, les organismes sont relégués dans la catégorie des organismes ethnoculturels. L'ISBC a encouragé la création de plusieurs répertoires régionaux qui pourront servir de point de départ à un futur répertoire national des organismes des minorités visibles.

3.2 Autres recommandations

- **Suivre les recommandations formulées par le passé :** Les minorités visibles et leurs porte-parole ont participé à de nombreuses études et contribué à de multiples rapports sur les enjeux qui touchent leurs collectivités. Il est temps que les agents concernés en prennent connaissance et qu'ils appliquent les recommandations qui ont découlé des rapports et des consultations passées.
- **Intégrer les minorités visibles et leurs préoccupations à la société canadienne :** Les collectivités et les porte-parole des minorités visibles devraient amorcer un dialogue afin d'évaluer sous un angle critique leur compréhension et leur vision des enjeux les intéressant et de déterminer comment les intégrer au courant majoritaire. Leur rangement dans la catégorie des « autres groupes » (c'est-à-dire des groupes dont les problèmes prennent source ailleurs) et leur constant positionnement en marge de la société canadienne contribuent à les exclure du processus national d'élaboration des politiques et du choix des priorités de développement, ainsi qu'à empêcher leur participation équitable à la société.

4. Portée du projet

Le projet de recherche, qui s'est échelonné de août à octobre 2001, visait à repérer et à consolider l'information disponible sur les collectivités de minorités visibles au Canada, en particulier leur profil démographique, leurs institutions communautaires et leurs grands enjeux. Conformément aux paramètres du projet, le rapport couvre les aspects suivants :

- **Profil démographique :** Données et tendances démographiques générales à l'échelle nationale, y compris sur la représentation des différentes collectivités et leurs particularités démographiques par grand groupe d'âges dans la population nationale, provinciale ou municipale.
- **Organismes bénévoles :** Inventaire des organismes bénévoles, des institutions et des réseaux au service des minorités visibles par catégorie, taille et zone desservie, y compris la façon d'entrer en contact avec eux. Inclusion dans la catégorie des réseaux et alliances bénévoles : a) des réseaux et alliances propres aux minorités visibles; et b) des réseaux et alliances dans lesquels les minorités visibles jouent un rôle déterminant. Entrent aussi dans l'inventaire les agents qui travaillent principalement à répondre aux besoins des minorités visibles sans pourtant appartenir à leurs collectivités.
- **Grands enjeux :** À partir des études et rapports publiés, clarifier les principaux enjeux dans les collectivités des minorités visibles en ayant soin d'indiquer : a) ceux qui sont communs à toutes; et b) ceux qui sont propres à des collectivités particulières. Conjuguées à de courtes entrevues avec des acteurs clés des collectivités, les études et les rapports doivent mettre en lumière les points forts et les défis majeurs des collectivités.
- **Méthodologie :** La majorité de l'information présentée provient de sources secondaires, incluant des rapports, des études

et des soumissions. Quelques porte-parole clés des collectivités ont également été interrogés pour compléter le tableau. La liste des études et rapports consultés, ainsi que des personnes interrogées, figure en annexe.

5. Les minorités visibles au Canada

5.1 Un bref historique

Contrairement à la croyance populaire, l'arrivée des minorités visibles au Canada ne date pas d'hier. Les premiers membres de la collectivité noire ont planté leurs racines en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et dans d'autres régions du Canada il y a quatre cents ans. Les collectivités chinoise et sud-asiatique sont installées ici depuis le XIXe siècle et un grand nombre d'immigrants des Antilles et d'ailleurs sont arrivés avant les années 1960. Néanmoins, c'est à partir des années 1960 que le nombre de minorités visibles commence à augmenter plus rapidement, augmentation accélérée par la libéralisation des politiques d'immigration. Grace-Edward Galabuzi (2001) prévoit d'ailleurs que les minorités visibles représenteront d'ici quelques années le cinquième de la population canadienne.

Il est difficile de tracer le profil démographique de ces collectivités au Canada avant 1986, année du premier recensement national à inclure des questions précises sur les minorités visibles. La désignation de ces populations en croissance reste par ailleurs un défi et continue de faire l'objet de débats. Parmi les étiquettes utilisées figurent celle de « minorités visibles » (qualifiées parfois de « minorités visibles invisibles »), de « minorités raciales » et de « personnes de couleur ».

Nommer la diversité

L'appellation « minorités visibles » est une généralisation qui tend à masquer l'extraordinaire diversité culturelle de ces populations et les différences dans la façon dont chacune vit la culture dominante. Ainsi, Ornstein a relevé 89 groupes ethnoraciaux comptant au moins 2 500 membres à Toronto. L'étude McGill, quant à elle, fait ressortir les complexités à l'intérieur de la collectivité noire, qui a été transformée par les migrations internes et externes et qui, bien qu'enracinée depuis longtemps au Canada, est aujourd'hui dominée par la présence antillaise.

Les Chinois, les personnes originaires de l'Asie méridionale et les noirs sont les trois principales minorités visibles du Canada et sont concentrés dans trois centres urbains : Toronto, Vancouver et Montréal.

La collectivité chinoise

Une étude préliminaire de SUCCESS (2000) sur la collectivité chinoise indique que, même si l'arrivée des premiers Chinois au Canada remonte au milieu des années 1860, il a fallu attendre un siècle avant que la collectivité enregistre une croissance appréciable, attribuable à la fois à la libéralisation des politiques d'immigration et à l'augmentation de la natalité. La croissance s'est intensifiée dans les années 1980 en raison de la rétrocession imminente de Hongkong à la Chine et de l'ajout, en 1985, d'une catégorie des immigrants-investisseurs. Les Hongkongais et les Taïwanais sont les plus nombreux, suivis des immigrants de la Chine continentale.

La collectivité chinoise forme la plus importante minorité visible du Canada. La plupart de ses membres vivent à Toronto ou à Vancouver. L'étude de Peter S. Li (1998) fournit une analyse détaillée des modèles d'immigration chinoise au Canada.

La collectivité sud-asiatique

Le profil démographique de collectivité sud-asiatique a grandement changé depuis l'arrivée de ses premiers membres, au début du XXe siècle. L'immigration en provenance d'Asie méridionale s'est faite en trois vagues. Durant la première vague, de 1903 à 1920, le Canada a principalement accueilli des hommes du Punjab, qui se sont installés en Colombie-Britannique. La deuxième phase, commencée vers la fin des années 1960 sous la poussée de la libéralisation des politiques d'immigration, a apporté des immigrants qualifiés et spécialisés de pays tels que l'Ouganda, le Kenya, l'Afrique du Sud et les Antilles. Durant la troisième phase, dans les années 1980, un grand nombre de Tamouls sont venus du Sri Lanka, ce qui a transformé une fois de plus le visage de cette collectivité complexe et a modifié considérablement ses besoins.

La collectivité noire

L'étude McGill (1997) examine la situation des noirs à l'échelle nationale en partant des données du recensement de 1991. Elle jette un regard critique sur les complexités de la collectivité noire et fait ressortir les principales différences entre ses membres et le reste de la population canadienne. En voici les points saillants :

- Les premiers noirs sont arrivés au Canada au XVIIe siècle, mais le profil démographique de la collectivité a considérablement changé durant la deuxième moitié du XXe siècle. Depuis les années 1960, les taux d'immigration ont connu une hausse importante qui a modifié le visage de la collectivité. Les nouveaux arrivants viennent principalement des Antilles (au recensement de 1991, sept répondants noirs sur dix ont déclaré être nés aux Antilles).
- La moyenne d'âge de la collectivité est bien en deçà de la moyenne canadienne : en effet, près de deux noirs sur trois ont moins de 35 ans, soit 64,2 % comparativement à environ 53 % pour le reste de la population canadienne; et un sur dix a plus de 55 ans, alors que cette proportion est de un sur cinq dans la population générale. Il est essentiel de tenir compte de ces différences pour bien comprendre la collectivité et déterminer les ressources et les services publics qu'il lui faut.
- Les tendances et les modèles d'immigration ont déséquilibré le rapport hommes-femmes, de sorte que la collectivité comptait 52,1 % de femmes et 47,9 % d'hommes en 1991. Bien que les hommes soient généralement plus nombreux parmi les 25 ans et moins, les femmes deviennent nettement plus nombreuses passé cet âge - on en dénombrait 20 000 de plus que les hommes en 1991.

L'influx important d'immigrants et de réfugiés de la Corne de l'Afrique (Somalie, Soudan, Éthiopie, Rouanda et Burundi) ces dernières années va encore modifier le visage de la collectivité, en particulier dans les villes comme Toronto, Montréal et Ottawa.

6. Le profil démographique des minorités visibles au Canada

Pour déterminer les ressources publiques à allouer, de même que pour garantir un accès et des chances adéquates, il faut disposer d'un profil démographique précis des minorités visibles à l'échelle nationale, provinciale et municipale. La section qui suit esquisse un tel profil, fondé principalement sur les données du recensement de 1996. Elle signale aussi des études, réalisées à partir du recensement de 1996 et d'autres sources de données, offrant une analyse plus complète.

Les données du recensement de 1996 sont les plus récentes disponibles sur les minorités visibles à l'échelle nationale. Le recensement national, réalisé aux cinq ans, inclut depuis 1991 des questions portant spécifiquement sur les minorités visibles du Canada. Les questions sont fondées sur la définition de " minorités visibles " donnée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données du recensement de 2001 qui concernent les minorités visibles devraient être disponibles en janvier 2003.

Il existe bon nombre d'études sur les collectivités ethnoculturelles qui subsument les groupes raciaux. Jusqu'ici, un petit nombre seulement ont examiné plus particulièrement la situation des minorités visibles au Canada. C'est le cas de l'étude McGill (1997), fondée sur les données du recensement de 1991 et publiée sous le titre Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada, ainsi que de l'étude d'Ornstein (2000), réalisée à partir des données du recensement de 1996 et intitulée Ethno-racial inequality in the City of Toronto, entièrement consacrée à Toronto.

6.1 La situation nationale

Voici les points saillants du recensement de 1996 :

- En 1986, 6 % des Canadiens appartenaient à une minorité visible; en 1996, cette proportion était passée à 11 %, soit presque le double.
- La croissance est concentrée dans trois villes : Toronto, où la représentation est passée de 17 % à 32 % durant la période; Vancouver, où elle est passée de 17 % à 31 %; et Montréal, où elle est passée de 7 % à 12 %.
- En 1996, 85 % des immigrants vivaient dans une grande ville, généralement Toronto, Vancouver ou Montréal; la proportion était de 93 % pour ceux arrivés entre 1991 et 1996.
- Les sources d'immigration du Canada ont considérablement changé au cours des 50 dernières années. Les Européens continuent d'être majoritaires mais, en 1996, ils représentaient pour la première fois moins de la moitié du nombre total d'immigrants (47 %, comparativement à 67 % en 1981).
- En 1996, plus d'un million de répondants étaient des immigrants arrivés au Canada entre 1991 et 1996. Plus de 57 % de ces nouveaux arrivants venaient d'Asie (incluant Hongkong, la Chine, l'Inde, les Philippines et le Sri Lanka), comparativement à 33 % dans les années 1970, à 12 % dans les années 1960 et à seulement 3 % avant 1961.
- Après l'Europe et l'Asie venaient l'Amérique centrale, l'Amérique du Sud, l'Afrique et les Antilles.

Portrait des minorités visibles au Canada : situation nationale en 1996

À l'échelle nationale	**3 197 480**	**Population totale : 28 528 125**
Chinois	860 150	
Sud-Asiatiques	670 590	
Noirs	573 860	Comprend les Canadiens noirs et les immigrants de Arabes et Asiatiques de l'Ouest
l'Afrique, des Antilles ou d'ailleurs.	244 665	
Philippins	234 195	
Latino-Américains	176 975	
Asiatique du Sud-Est	172 765	
NIA (non inclus ailleurs)	69 745	Probablement identifiés par nationalité (Antilles, Fiji, etc.).
Japonais	68 135	
Coréens	64 840	
Multiples	61 575	Plus d'une minorité visible.

Nota : Voir l'annexe 1 pour des données plus détaillées sur la représentation des minorités visibles à l'échelle nationale.

Source : Statistique Canada, 1996 www.statcan.ca/francais

6.2 La situation dans les provinces

Les principales concentrations de minorités visibles se trouvent en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et en Alberta. La Nouvelle-Écosse a la plus ancienne collectivité de minorités visibles au Canada, à savoir la collectivité noire, établie au début du XVIIe siècle.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de minorités visibles dans chaque province, leur poids relatif dans la population totale de la province ainsi que les groupes représentés, ainsi que la ville dans laquelle ils habitent.

Province ou territoire	Minorités visibles	% de la population provinciale	Principaux groupes représentés	Principales villes
Ontario	1 682 045	16%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Arabes, Philippins, Latino-Américains	Toronto, Ottawa, Hamilton, Windsor
Colombie-Britannique	660 545	18%	Chinois, Sud-Asiatiques, Philippins, Japonais, Asiatiques du Sud-Est	Vancouver, Victoria
Québec	433 985	6%	Noirs, Arabes, Latino-Américains, Chinois, Sud-Asiatiques	Montréal
Alberta	269 280	10%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Philippins	Calgary Edmonton
Manitoba	77 355	7%	Philippins, Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs	Winnipeg
Saskatchewan	26 945	3%	Chinois, Noirs, Sud-Asiatiques, Asiatiques du Sud-Est, Philippins	Saskatoon Regina
Nouvelle-Écosse	31 320	3%	Noirs, Arabes, Sud-Asiatiques, Chinois	Halifax
Nouveau-Brunswick	7 995	1%	Noirs, Chinois, Sud-Asiatiques	Moncton
Terre-Neuve	3 815	1%	Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs	
Territoires-du-Nord-Ouest	1 670	3%	Philippins, Chinois, Sud-Asiatiques,	
Île-du-Prince-Édouard	1 520	1%	Arabes, Chinois, Noirs	
Yukon	1 000	3%	Asiatiques du Sud-Est, Sud-Asiatiques	
Total national	**3 197 480**	**11%**		

Source : Présentation graphique de la diversité canadienne, Patrimoine canadien, 2000.

L'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec sont les trois provinces comptant le plus de minorités visibles, et ces dernières se concentrent principalement dans les grands centres, à savoir Toronto, Vancouver et Montréal.

Survol démographique de la Colombie-Britannique:

- La province compte 660 545 résidants appartenant à une minorité visible et, de ce nombre, 564 600 (85 %) vivent dans la région du Grand Vancouver, où ils représentent 31,3 % de la population.
- 93 % de la population chinoise habite la région du Grand Vancouver.
- Dans le Grand Vancouver, 70 % de toutes les personnes appartenant à une minorité visible sont d'origine chinoise (49,4 %) ou sud-asiatique (21,3 %).
- Plus du quart des minorités visibles de la région de Skeena - Queen Charlotte sont d'origine philippine; dans le centre de Kootenay, 19 % de la population est noire.

Source : BC Statistics, août 1998.

Survol démographique de l'Ontario:

- L'Ontario compte 1 682 045 résidants appartenant à une minorité visible, soit 42 % de toutes les minorités visibles du Canada.
- Avec 391 095 membres, la collectivité chinoise vient en tête, suivie de près par la collectivité sud-asiatique (390 055 membres) et la collectivité noire (356 220 membres).
- Un grand nombre de personnes originaires des pays arabes ou de l'Asie occidentale et de Philippins vivent aussi dans la province, à savoir 118 660 et 117 365 respectivement.
- La plupart des minorités visibles habitent Toronto, où elles représentent 32 % de la population de la ville (1 338 095); leur nombre atteint 115 460 dans la région d'Ottawa-Hull et 48 910 à Hamilton.

Survol démographique du Québec:

- Le Québec compte 433 985 résidants appartenant à une minorité visible, soit 12 % de la population totale de la province.
- De ce nombre, 131 970 appartiennent à la collectivité noire, la minorité visible la plus importante de la province. Suivent les personnes originaires des pays arabes ou de l'Asie occidentale (79 710 membres), la collectivité latino-américaine (51 440 membres), la collectivité chinoise (50 360 membres), les Sud-Asiatiques (47 590) et les Asiatiques du Sud-Est (42 130).
- Les minorités visibles du Québec sont concentrées à Montréal, où leur nombre atteint 401 425.

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.

6.3 La situation dans les villes

Au Canada, la majorité des minorités visibles vivent dans les grands centres urbains. Le recensement de 1996 indique que Toronto, Vancouver et Montréal viennent en tête, suivies de Calgary, Edmonton et Ottawa-Hull. De plus, la majorité des minorités visibles immigrées au Canada entre 1991 et 1996 ont choisi de vivre à Toronto, Vancouver ou Montréal. Bien qu'apparemment sans équivalent vancouvérois ou montréalais, l'essai critique de Michael Ornstein sur la ville de Toronto (Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census), publié en 2000, met en lumière les complexités démographiques d'un grand centre urbain.

Exemple d'un grand centre urbain : Toronto

Environ 42 % des minorités visibles du Canada habitent à Toronto (recensement de 1996). L'étude d'Ornstein, qui signale l'existence de 89 groupes ethnoraciaux différents à l'intérieur de la ville, fait en outre ressortir les différences d'une minorité visible à l'autre, ainsi que les différences entre les minorités visibles et les groupes européens.

Selon l'étude, 15,3 % des Torontois sont originaires de l'Asie orientale, de l'Asie du Sud-Est ou des îles du Pacifique (incluant les Philippines). Ce groupe est le plus important de la ville, suivi par les Chinois, qui représentent 9 % de la population totale de Toronto. Dix pour cent des Torontois se disent d'origine africaine, noirs ou Antillais; 3 % se déclarent Jamaïcains, sous-groupe le plus important. Un autre 8,4 % se disent d'origine sud-asiatique, principalement de l'Inde (5,4 %), qui comprend le Bengale, le Goudjerat et le Punjab; le reste de ce groupe se compose de Tamouls, de Pakistanais et de Bangladais. Environ 2,9 % de la population est originaire des pays arabes ou de l'Asie occidentale, dont une majorité d'Iraniens, auxquels s'ajoutent un nombre considérable d'Afghans, d'Arméniens, d'Égyptiens, de Libanais et de Turcs. Enfin, environ 2,8 % des Torontois sont d'origine latino-américaine.

L'étude fait aussi ressortir les différences majeures entre la pyramide des âges de la population euro-canadienne et celle des minorités visibles, différences qui ont d'importantes répercussions pour les programmes. Exception faite des groupes originaires d'Asie orientale et d'Asie du Sud-Est, la moyenne d'âge des minorités visibles est inférieure à celle du reste de la population. Il existe même des différences à l'intérieur de chaque groupe : par exemple, 44,1 % de la population noire/africaine a moins de 15 ans, tandis que cette proportion est de 26,8 % chez les Jamaïcains et de 42,8 % chez les Ghanéens. Dans le groupe originaire des pays arabes ou de l'Asie occidentale, ce sont les Afghans qui ont la moyenne d'âge la plus basse - plus du tiers d'entre eux ont moins de 15 ans - tandis que les Arméniens ont la moyenne la plus élevée et une pyramide d'âges proche de celle des Égyptiens, Iraniens, Libanais et Turcs.

Vancouver

L'étude de SUCCESS sur la collectivité chinoise du Grand Vancouver indique que celle-ci est la plus importante des minorités visibles de la région. D'après la même étude, 20,5 % de ses membres avaient moins de 15 ans en 1996, 67,3 % (la majorité) avaient entre 15 et 64 ans et 12 %, plus de 65 ans. L'immigration récente provient de la Chine continentale plutôt que de Hongkong, un changement qui s'accompagne d'une problématique bien particulière d'établissement.

Portrait des minorités visibles au Canada : situation des villes

Minorités visibles dans la province	Ontario	Colombie-Britannique	Québec	Alberta Écosse	Nouvelle-
	1 682 045	660 545	433 985	269 280	31 320
Total de la ville	**Toronto**	**Vancouver**	**Montréal**	**Calgary**	**Halifax**
	1 338 095	**564 600**	**401 425**	**127 555**	**22 320**
Collectivités présentes					
Chinois	335 185	279 040	46 115	44 670	2 405
Sud-Asiatiques	329 840	120 140	46 165	25 525	2 625
Noirs	274 935	16 400	122 320	10 575	12 000
Arabes ou Asiatiques de l'Ouest	72 160	18 155	73 950	8 085	3 175
Philippins	99 115	40 715	14 385	11 795	445
Asiatiques du Sud-Est	46 510	20 370	37 600	9 870	500
Latino-Américains	61 655	13 380	46 705	6 545	235
Japonais	17 055	21 880	2 310	3 205	255
Coréens	28 555	17 085	3 500	2 220	220
(NIA)	45 655	6 775	3 485	1 530	175
Multiples	27 435	10 215	4 880	3 655	285

Note: Voir l'annexe 2 pour des données plus détaillées sur le démographie, les sexes et la ville d'origine

Source: Statistique Canada, 1996 www.statscan.ca/français

7. Organismes bénévoles et communautaires

Le projet visait également à dresser un inventaire des organismes bénévoles et communautaire, des institutions et des réseaux au service des minorités visibles par catégorie, taille et zone desservie, y compris la façon d'entrer en contact avec eux. Cette partie du projet a été sans conteste la plus difficile. Le 15 octobre, le Groupe de référence national a reconnu que plus de temps serait nécessaire pour terminer l'inventaire et a demandé que lui soit remise sous forme de fichier la liste des organisations repérées jusqu'ici. Voici les principaux points à retenir en ce qui concerne cet aspect du projet :

- Il existe très peu de répertoires des organismes des minorités visibles au Canada. Les Black Pages (pages noires) ont pour point de mire la collectivité noire et répertorient les organismes de certaines régions.
- Règle générale, les organismes des minorités visibles se retrouvent assimilés aux organismes ethnoculturels, dont il existe des répertoires provinciaux, notamment en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et dans les provinces atlantiques. Certains réseaux de coordination qui œuvrent auprès des immigrants et des groupes ethnoculturels à l'échelle provinciale tiennent une liste de leurs membres, liste qui fournit des renseignements limités sur les organismes propres aux minorités visibles ou les desservant.
- Plusieurs groupes, notamment à Toronto, à Montréal et en Nouvelle-Écosse, ont entrepris de répertorier les organismes des minorités visibles en vue des consultations du Groupe de référence national des minorités visibles.
- Tel que mentionné précédemment, le Groupe a alloué plus de temps pour terminer l'inventaire des organismes prévu dans le cadre du projet. Les listes en cours d'élaboration pour les consultations pancanadiennes et les autres répertoires constitués pour le présent rapport seront un bon point de départ pour un futur répertoire national des organismes des minorités visibles.

8. Grands enjeux

D'après les études et rapports consultés pour le projet et les entrevues réalisées avec les porte-parole clés des collectivités, voici les principaux enjeux qui intéressent les minorités visibles:

8.1 Obstacles systémiques et structurels

Le racisme systémique et structurel détermine dans une large mesure les difficultés auxquelles les minorités visibles sont confrontées, mais les répercussions ne sont pas les mêmes pour tous les groupes raciaux. Ornstein (2000) conclut ainsi qu'aucun groupe ethnoracial n'est à l'abri de la pauvreté. Dans certains groupe, la proportion de famille vivant sous le seuil de la pauvreté dépasse toutefois 50 %. À Toronto, la collectivité ghanéenne est la plus pauvre - le taux de chômage des adultes y atteint 45 % - mais les Afghans, les Somaliens et les Éthiopiens s'en tirent à peine mieux. Le taux de chômage des jeunes noirs et africains atteint 38 %, soit 18 % de plus que celui de la jeunesse canadienne en général.

L'étude de Grace-Edward Galabuzi, intitulée *Canada's Creeping Economic Apartheid* (2001), démontre la racialisation croissante du fossé entre les riches et les pauvres au Canada à partir des enquêtes sur la dynamique du travail et du revenu menées par Statistique Canada en 1996, 1997 et 1998. L'auteur a en effet observé un écart persistant et considérable entre les résultats économiques des groupes raciaux et des autres Canadiens durant la période visée. Il souligne que les minorités visibles, malgré leur croissance démographique (elles représenteront un cinquième de la population canadienne d'ici peu), continuent d'être victimes de discrimination raciale dans plus d'un aspect de leur vie quotidienne. Le phénomène, dit Galabuzi, passe pratiquement inaperçu du public et des décideurs. Il conclut qu'il faudra étudier les modèles historiques de discrimination systémique pour comprendre la surreprésentation continue des groupes raciaux dans les emplois mal rémunérés, leurs taux élevés de chômage, leur pauvreté et leur marginalisation sociale.

Parce que les minorités visibles sont exclues du processus d'élaboration des politiques, leurs enjeux continuent de briller par leur absence aux tables de décision. Le problème préoccupe grandement les porte-parole des collectivités, lesquelles se sentent d'autant coupées du processus décisionnel que les organismes-cadres ne représentent pas adéquatement leurs intérêts.

8.2 Besoins de financement et enregistrement comme organisme de bienfaisance

Les organismes bénévoles des minorités visibles ont de la difficulté à recueillir des fonds. Ils n'ont pas seulement besoin de ressources pour répondre aux besoins croissants de leurs collectivités, mais aussi pour développer leurs capacités. Il est de plus en plus difficile d'obtenir des subventions de l'État quand celui-ci en offre. À cause de la modification des régimes de financement public, qui utilisent aujourd'hui des critères fondés sur les projets plutôt que les programmes, bon nombre d'organismes ont eu du mal à réunir les sommes nécessaires aux services de base; certains ont été obligés de sabrer dans leurs projets, sacrifiant les besoins de la collectivité aux impératifs financiers. Et contrairement aux États-Unis, le Canada n'a pas un réseau très développé de fondations publiques et privées pour compenser le manque à gagner.

La modification des critères de financement a aussi entraîné la disparition de certains organismes voués entièrement aux minorités visibles. Les organismes ont besoin - ce que l'État lui-même a reconnu par le passé - de fonds pour développer leurs capacités et formuler les stratégies qui permettront aux membres de leurs collectivités de surmonter les obstacles systémiques et structurels existant dans la société canadienne.

La majorité des collectivités n'ont pas les assises financières pour soutenir adéquatement leurs organismes respectifs,

dont très peu sont enregistrés comme organismes de bienfaisance, ce qui rend encore plus difficile la collecte de fonds. De fait, la plupart doivent chercher du financement à l'extérieur. Les capacités de certaines collectivités dans ce domaine étant limitées, elles ne parviennent à répondre qu'à une partie de leurs besoins collectifs.

L'enregistrement comme organisme de bienfaisance présente de grandes difficultés pour certains organismes, incapables de remplir les critères stricts d'enregistrement et, ce faisant, placés devant l'impossibilité de subvenir à leurs besoins en ces années de compressions. Ceux qui font du lobbyisme ne peuvent ou, dans certains cas, ne veulent pas s'enregistrer puisque cela compromettrait vraisemblablement leur mandat.

8.3 Développement organisationnel et développement des ressources humaines

Le développement des capacités au plan organisationnel et au plan des ressources humaines préoccupe grandement les collectivités, qui en font une question de survie et de viabilité. Les organismes fournissent aux collectivités les services et le leadership dont elles ont tant besoin, mais doivent lutter constamment pour ce faire. Les personnes interrogées dans le cadre du projet de recherche ont déploré l'inconscience des bailleurs de fonds, qui refusent de reconnaître que les minorités visibles n'ont pas accès aux ressources financières et éducatives nécessaires pour développer et mettre à jour les capacités de leurs organismes

Recruter de la main-d'œuvre et la garder pose, dans bien des cas, tout un défi, soit-elle salariée ou bénévole. En effet, comme le secteur bénévole n'a pas les moyens d'offrir des salaires très élevés et de bons avantages sociaux, il éprouve de constants problèmes de dotation; c'est particulièrement vrai dans les collectivités des minorités visibles. De plus, les efforts acharnés nécessaires pour maintenir les organismes en vie se traduisent par du surmenage et du stress, lesquels entraînent souvent un fort roulement de personnel ou font fuir les personnes compétentes. Plusieurs des organismes les plus anciens parviennent de peine et de misère à assurer la continuité de leurs opérations tant ils ont du mal à recruter des employés et des bénévoles compétents et à les garder. Certains d'entre eux continuent de dépendre exagérément du bénévolat.

Créer des structures efficaces de régie et les entretenir reste un problème entier pour les organismes bénévoles des minorités visibles. Les collectivités jugent prioritaire la formation des meneurs, tout comme la préparation de la relève, difficile à recruter et à garder. Plusieurs des personnes interrogées dans le cadre du projet ont fait état du besoin de ressources pour enseigner une palette de compétences, incluant le leadership, la gestion (conseils d'administration), l'évaluation des besoins communautaires, ainsi que la planification et l'administration de programmes.

Les systèmes de reddition de compte et la transparence sont aussi jugés prioritaires. Des structures et systèmes organisationnels plus efficaces sont nécessaires - notamment pour la gestion, l'administration, les finances et les membres - afin de garantir la pertinence et la viabilité des organismes, ainsi que leur appropriation par les collectivités dont ils sont issus.

8.4 Intégration des collectivités et de leurs enjeux à la société canadienne

Le positionnement des luttes menées par les minorités visibles, ainsi que l'expression de ces luttes dans le paysage sociopolitique canadien, préoccupe au plus haut point les collectivités. En effet, ces dernières restent, tout comme leurs enjeux, en marge de la société - pensons par exemple au débat sur la pauvreté. Elles attribuent la situation au racisme systémique et structurel, de même qu'à leur propre intériorisation de la place " autre ", à l'écart où elles se trouvent reléguées dans l'édifice social canadien. Leurs enjeux, biens que d'ici, sont perçus comme

étant d'origine étrangère, comme des questions " d'immigrants et de réfugiés ".

Il est temps pour les minorités visibles d'adopter un nouveau " paradigme ", ont indiqué les personnes interrogées, c'est-à-dire de revoir la façon dont elles envisagent les enjeux qui les touchent et leur place dans la société en général. Les minorités visibles ont besoin d'amorcer un dialogue et de formuler des stratégies en vue de faire passer leurs enjeux dans le domaine général.

Il est aussi urgent de consolider les alliances existantes et de créer des mécanismes de collaboration afin de permettre aux minorités visibles de faire front commun. On a notamment recommandé le développement d'un réseau national en vue de permettre l'émergence d'une voie capable d'exprimer avec plus de force le point de vue des minorités visibles en matière de politiques nationales et de priorités de développement.

Les collectivités reconnaissent aussi l'importance de la collaboration et du maillage avec les organismes traditionnels afin d'avancer leur cause.

8.5 Le temps d'agir : trop de consultations restées sans suites

Les organismes des minorités visibles et leurs porte-parole connaissent bien les multiples enjeux de leur collectivité respective et possèdent une expérience pertinente; leur leadership et leurs programmes répondent justement à ces enjeux. Ils ont en outre partagé à de nombreuses reprises leurs connaissances et expériences au fil des ans - en participant à des consultations, des études et des rapports sur les minorités visibles. Ils déplorent cependant les suites trop rares données aux recommandations.

Les collectivités et leurs enjeux, croient-ils, sont connus à plusieurs échelons de la société. Ils sont las d'avoir à répéter constamment l'importance de l'inclusion ou la nécessité d'une intervention; les études à répétition ont engendré chez eux un sentiment de frustration. Les changements de gouvernement et l'absence de mémoire institutionnelle se traduisent trop souvent par un besoin de rééduquer pour faire connaître et comprendre les collectivités, de monter chaque fois un nouveau dossier. Les consultations deviennent problématiques et le sens des notions telles que " le partenariat avec les collectivités " s'embrouille. Certaines des personnes interrogées dans le cadre du projet jugent que les minorités visibles ont assez parlé et qu'à présent il faudrait plutôt passer en revue ce qu'elles ont dit.

On reconnaît qu'il subsiste des lacunes. Il faudrait notamment plus de recherches crédibles dans le domaine de la violence envers les femmes et sur la santé des minorités visibles.

Les porte-parole des minorités visibles déplorent aussi la façon dont leurs collectivités sont consultées et le rôle qu'on leur attribue dans le processus d'élaboration des politiques. Plusieurs jugent que ces dernières sont formulées en vase clos, sans l'apport des collectivités, ou encore que l'on attend à la dernière minute pour les consulter et les cantonne à des secteurs et fonctions où elles peuvent exercer peu d'influence.

Le Groupe de référence national est cité comme exemple : ajouté sur le tard à l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, ses membres ont été incapables de se tailler une place aux principales tables de décision.

9. Autres grands enjeux

Les organismes et les collectivités des minorités visibles sont aux prises avec une multitude d'enjeux sociaux aux répercussions profondes et complexes. À cause du racisme structurel et systémique, ces collectivités ont de la difficulté à prendre leur juste place dans la société. La liste ci-dessous donne un aperçu des grands enjeux auxquels travaillent leurs organismes.

9.1 Femmes

- **Un triple désavantage** : Le racisme, combiné au sexisme et au classisme dans la structure même des agents traditionnels de prestation de services, accentue l'inégalité des femmes des minorités visibles, qui se trouvent ainsi triplement désavantagées dans la société canadienne. En effet, elles sont d'abord, comme femmes, confrontées à la discrimination envers leur sexe; comme immigrantes, elles sont confrontées à des problèmes d'établissement; enfin, comme personnes de couleur, elles doivent surmonter les obstacles résultant du racisme systémique et structurel. La violence fondée sur le sexe, la monoparentalité et la surreprésentation dans les secteurs mal rémunérés de l'économie sont des problèmes sérieux, qui préoccupent un grand nombre de femmes des minorités visibles.
- **Les abus et la violence fondés sur le sexe** : Ce problème est perçu comme étant à la fois interne et externe. Même si l'on est intervenu dans ce domaine et que des femmes des minorités visibles se sont faites porte-parole pour dénoncer le problème et offrir des solutions, les collectivités ont encore un long chemin à parcourir; bien des choses restent à dire et à faire. Les pressions externes, notamment les inégalités économiques, perpétuent le cycle de l'abus et de la violence, car elles limitent la capacité des femmes à quitter un conjoint violent. Le sous-financement des organismes empêche une bonne intervention sur ce front dans les collectivités. Malheureusement, la société canadienne considère que la violence, y compris l'agression sexuelle, est une caractéristique de certaine culture. Comme le mentionne l'auteur du rapport FREDA (2000), les discussions qui concernent la violence au sein des populations autochtones, immigrantes et réfugiées invoquent l'argument fondamental de la culture pour expliquer la violence. Il faudrait, ont souligné les personnes interrogées dans le cadre du projet de recherche, des recherches et des renseignements crédibles sur les différentes formes d'abus et de violence, y compris la violence et l'abus envers les filles et les femmes, les agressions sexuelles, l'abus envers des personnes âgées et la violence entre les jeunes, à l'intérieur de différentes collectivités des minorités visibles.
- **Les femmes et le marché du travail** : De nombreuses études, dont celle de Galabuzi (2001), signalent l'existence d'un racisme systémique et structurel qui nuit aux perspectives d'emploi des femmes et contribue à leur chômage, à leur sous-emploi ainsi qu'à la modification de la structure d'emploi. Le rapport Breaking the Myth of Flexible Work (2000), publiée à Toronto par le Contingent Workers Project, indique que les femmes des minorités raciales sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés, aux échelons inférieurs et dans la catégorie, croissante et non réglementée, des emplois temporaires et auxiliaires. Le rapport "And We Still Ain't Satisfied" : Gender Inequality in Canada (2001), fait quant à lui ressortir que les femmes des minorités raciales courent plus que les autres le risque de vivre dans la pauvreté. En 1995, le revenu de 37 % des femmes de couleur était inférieur au seuil de faible revenu établi par Statistique Canada et leur taux de chômage atteignait 15,3 %; pour le reste des femmes, ces chiffres étaient respectivement de 19 % et à 9,4 %. La catégorie des travailleuses domestiques vient assombrir encore davantage le ta-

bleau : une étude du Philippine Women's Centre, à Vancouver, compare la déqualification des immigrantes philippines sur le marché du travail canadien à une forme de violence socioéconomique; car, en plus de toucher un faible salaire et de travailler dans des situations précaires, ces femmes se retrouvent coupées de leur famille.

- **Soins de santé** : Les questions de santé propres aux femmes des minorités visibles sont, estime-t-on, négligées parce que les praticiens ne sont eux-mêmes pas directement concernés par les besoins particuliers des minorités visibles. Plusieurs collectivités s'inquiètent particulièrement de la progression du sida et du VIH (virus de l'immunodéficience humaine). Les collectivités continuent de jouer un rôle vital, mais sont alarmées par le manque de ressources, d'information et de recherches crédibles sur les maladies exclusives à certains groupes. Elles jugent inadéquate l'information à l'intention des femmes et des filles des minorités visibles, en particulier en ce qui concerne la violence familiale vue sous l'angle de la santé. L'organisation Women's Health in Women's Hands a récemment entrepris d'étudier les effets du racisme sur la santé des femmes.

9.2 Jeunesse

La pauvreté est un fait de la vie pour nombre de jeunes des minorités visibles, cela qu'ils soient nés ici ou nouvellement arrivés. Certaines collectivités sont toutefois plus touchées que d'autres, comme l'indique l'étude d'Ornstein. Une bonne partie de ces jeunes continuent de faire des progrès malgré les inégalités structurelles existant dans le système d'éducation et le marché du travail; néanmoins, il y en a aussi beaucoup qui ne terminent pas leurs études, en particulier parmi les garçons, et qui se retrouvent dans des emplois sans avenir qui les mènent parfois à des activités illégales. À cela il faut ajouter les fréquentes grossesses chez les adolescentes.

Le cloisonnement et le décloisonnement restent des questions vitales dans certaines collectivités. Les obstacles systémiques, dont les critères de sélections pour les orientations théoriques, les préjugés qui sous-tendent le programme d'études, le financement du privé aux dépends des écoles publiques, l'indifférence du personnel enseignant ou son racisme flagrant ainsi qu'un fort taux de décrochage, voilà quelques-uns des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes des minorités visibles dans le système d'éducation.

Un mauvais accès aux programmes d'apprentissage et d'initiation au leadership (apprentissage des compétences et soutien) contribue, avec le manque de mentorat et de modèles, à la marginalisation des jeunes. Les porte-parole des collectivités déplorent le manque d'installations sûres, propices à l'épanouissement des jeunes des minorités visibles, ainsi que les efforts insuffisants de la vieille génération pour les écouter et les inclure.

Selon une récente étude du Conseil canadien de développement social portant sur les jeunes immigrants (Immigrant Youth in Canada, 1999), 230 000 jeunes et enfants auraient immigré au Canada entre 1996 et 1998. Environ 44 % d'entre eux venaient de l'Asie et de la région du Pacifique et 22 %, de l'Afrique et du Moyen-Orient. La majorité d'entre eux vivent dans les grands centres urbains de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et du Québec. Les questions d'établissement et d'acculturation viennent en tête de leurs priorités, notamment les compétences linguistiques; en effet, selon le rapport, plus des deux tiers des moins de 15 ans récemment arrivés au Canada ne parlent aucune des deux langues officielles. La plupart des nouveaux immigrants interrogés pour l'étude ont indiqué s'être buté au racisme et au sectarisme, et jugeaient que leur accent et leur apparence les empêchaient d'être acceptés comme des Canadiens; les difficultés normalement vécues par les jeunes en milieu scolaire se trouvaient ainsi amplifiées dans leur cas. Ces jeunes ont aussi signalé le problème de l'isolement social et les tensions transgénérationnelles.

9.3 Marché du travail

L'équité en emploi, le chômage et le sous-emploi sont des préoccupations communes à toutes les minorités visibles. L'éclairage diffère cependant d'un groupe à l'autre : pour certains nouveaux arrivants, les problèmes ont trait à l'acquisition de la langue, à l'acculturation, à la formation professionnelle ou au recyclage; tandis que pour d'autres, ils concernent la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises en dehors du Canada, les iniquités fondées sur la race et le sexe ou, s'ils sont jeunes, l'accès au marché du travail, en particulier pour les décrocheurs et ceux qui n'ont pas suffisamment d'aptitudes monnayables.

L'étude de Henry et Ginzberg's (Who Gets the Work, 1985) montre que la discrimination raciale existe bel et bien dans le marché du travail et qu'elle est assez fréquente. Des études plus récentes indiquent que la situation n'a guère changé.

Selon Galabuzi (2001), les pratiques d'emploi imprégnées de racisme persistent, tant chez les personnes ayant peu d'instruction que chez celles qui en ont beaucoup, et l'ouverture aux immigrants possédant des compétences au-dessus de la moyenne ne s'est pas traduite par des emplois ou des gains supérieurs. Ornstein (2000) ajoute que le marché du travail est la principale cause des inégalités économiques, et que toutes les minorités visibles ont en commun le problème du chômage et du sous-emploi. Bauder (2001) cite plusieurs études démontrant le lien entre la condition des minorités visibles et leur désavantage relatif sur le marché du travail de la Colombie-Britannique et d'autres régions du Canada.

L'étude du Contingent Workers Project (2000) souligne la surreprésentation des femmes des minorités visibles dans la main-d'œuvre temporaire, les postes à temps partiels et les emplois par quarts et, de façon plus générale, dans les secteurs où il n'y a pas de sécurité d'emploi. La faiblesse des salaires et l'absence d'avantages sociaux s'ajoutent aux doléances des minorités visibles sur le marché du travail.

Les professionnels sont déqualifiés et sous-employés parce que l'on ne reconnaît pas la formation suivie en dehors du Canada, ni l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger. Des ressources humaines compétentes se trouvent ainsi sous-utilisées - une perte déplorable pour l'économie canadienne (Pendakur, 2000).

9.4 Technologies de l'information

On tient généralement pour acquis que tous les Canadiens ont accès aux technologies de l'information, mais cela n'est pas le cas dans certaines minorités visibles - les coûts constituent un obstacle majeur, tout comme les difficultés d'accès et le manque de connaissances en informatique, en particulier en dehors des grands centres. Les programmes rejoignent rarement les personnes qui en ont besoin. On ne sait pas où en sont exactement les minorités visibles dans ce domaine. La capacité de gérer et d'utiliser les technologies, y compris les compétences techniques, les connaissances et l'accès, varient d'un organisme à l'autre.

9.5 Les minorités visibles dans les médias et leur perception par le public

La façon dont les médias présentent les groupes raciaux et minoritaires influence grandement la perception du public et leur acceptation dans la société. Les minorités visibles ont encore du mal à être représentées de façon équitable, et l'image que les médias en projettent est plus négative que positive. Elles craignent que cette image ne renforce les insécurités et les perceptions négatives de la société en général et, ce faisant, ne contribue à limiter leurs chances dans la société et leur accès aux ressources. Lorsque des membres d'une minorité visible sont présentés sous un jour négatif dans les médias, il en résulte souvent des conséquences pour les autres membres de cette minorité - la couverture du " point de vue noir sur la criminalité noire " et les récents reportages sur le thème

" les terroristes parmi nous ", qui pointent du doigt le laxisme de nos politiques concernant les immigrants et les réfugiés, en sont des exemples.

9.6 Enjeux propres aux immigrants et réfugiés

Les modèles d'immigration, y compris l'année d'arrivée, déterminent en grande partie l'expérience des nouveaux immigrants et des réfugiés au Canada. Les besoins et les difficultés des nouveaux arrivants diffèrent de ceux des minorités visibles établies depuis plus longtemps. Les nombreux d'immigrants arrivés récemment d'Asie, du Moyen-Orient, d'Afrique, des Antilles et d'Amérique latine ont des besoins bien différents de ceux des immigrants européens. Les grandes difficultés d'établissement auxquelles ils sont confrontés incluent les iniquités sur le marché du travail, la non-reconnaissance des compétences et de l'expérience, les possibilités de formation professionnelle et de recyclage, l'apprentissage de la langue, ainsi que l'accès à des loyers abordables et à d'autres services de soutien.

Les iniquités raciales qui sous-tendent la prestation de services s'ajoutent aux autres difficultés vécues par les nouveaux arrivants et les réfugiés; les familles deviennent souvent la principale structure de soutien, ce qui cause stress et conflits. Comme les progrès réalisés au plan de l'équité bénéficient généralement aux personnes déjà dans le système, les réfugiés ont peu de chances de voir leur sort amélioré. Dans certaines villes, dont Ottawa, l'accroissement des minorités visibles en l'espace d'une décennie a été tel que l'infrastructure sociale et les services n'ont pu suivre. Dans certaines collectivités, la réunification des familles est aussi un enjeu important; c'est notamment le cas des réfugiés, qui vivent comme un second traumatisme les démarches en vue de faire venir au Canada des êtres chers encore en zone de guerre ou dans des lieux considérés névralgiques.

9.7 Droits de la personne

Le sujet des droits de la personne devient de plus en plus préoccupant pour les minorités visibles du Canada, en particulier à la lumière de la racialisation et de l'ethnicisation accrues qui ont suivi la tragédie du 11 septembre, aux États-Unis. Le projet de loi C-36, qui préconise un resserrement des mesures de sécurité pour soi-disant enrayer la menace terroriste au Canada, engendre peur et insécurité dans les collectivités. Bon nombre d'immigrants et de réfugiés, en particulier ceux des collectivités arabes, musulmanes et sud-asiatiques, craignent un recul des politiques concernant les réfugiés et les immigrants en termes de justice et d'humanitarisme. Et comme la plupart des minorités visibles ne sont pas représentées aux tables de décision, leurs membres continuent de se sentir vulnérables.

Annexes

Annexe 1

Minorités visibles au Canada par groupe d'âges (recensement de 1996)

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des minorités visibles au Canada par groupe d'âges et origine.

	Total	0 à 14	15 à 24	25 à 44	45 à 64	65 à 74	75 et plus
Population du Canada	28 528 125	5 899 200	3 849 025	9 324 340	6 175 785	2 024 180	1 255 590
Minorités visibles au Canada	3 197 480	778 340	521 060	1 125 730	581 275	129 410	61 665
Chinois	860 150	171 110	135 580	299 815	177 980	50 680	24 995
Sud-Asiatiques	670 590	168 585	107 465	230 245	127 355	26 425	10 505
Noirs	573 860	170 870	96 895	186 995	94 520	16 025	8 555
Arabes et Asiatiques de l'Ouest	244 665	60 850	37 040	95 005	39 955	8 185	3 630
Philippins	234 195	50 985	33 995	90 100	45 370	8 845	4 900
Latino-Américains	176 975	46 530	31 575	68 500	25 190	3 670	1 500
Asiatiques du Sud-Est	172 765	49 295	28 380	68 210	20 195	4 895	1 785
Japonais	68 135	12 545	11 830	20 850	14 670	5 280	2 965
Coréens	64 840	12 115	15 525	19 475	14 610	1 765	1 340
NIA	69 745	15 065	11 015	27 590	12 995	2 160	915
Multiples	61 575	20 385	11 755	18 945	8 425	1 480	575

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.
Internet : www.statcan.ca/francais/

Annexe 2

Minorités visibles dans deux villes du Canada par sexe

Le tableau ci-dessous présente les minorités visibles de Toronto et de Vancouver par sexe et origine. La ventilation par sexe est aussi disponible à l'échelle provinciale.

	Toronto			Vancouver		
	Total	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**
Population de la ville	**1 338 095**	**647 500**	**690 590**	**564 600**	**273 710**	**290 885**
Minorités visibles						
Chinois	**335 185**	163 305	171 880	**279 035**	135 120	143 925
Sud-Asiatiques	**329 840**	166 315	163 530	**120 140**	60 075	60 065
Noirs	**274 935**	127 300	147 630	**16 400**	8 740	7 660
Arabes et Asiatiques de l'Ouest	**72 160**	39 090	33 065	**18 155**	9 745	8 410
Philippins	**99 110**	41 630	57 485	**40 715**	16 595	24 120
Asiatiques du Sud-Est	**46 510**	23 045	23 465	**20 370**	9 915	10 455
Latino-Américains	**61 650**	30 065	31 585	**13 380**	7 005	6 825
Japonais	**17 055**	8 300	8 755	**21 880**	9 845	12 035
Coréens	**28 555**	13 475	15 085	**17 085**	8 250	8 835
NIA	**45 655**	21 415	24 240	**6 775**	3 250	3 525
Multiples	**27 435**	13 560	13 880	**10 215**	5 175	5 035

Source : Statistique Canada, recensement de 1996.
Internet : http://ceps.statcan.ca/francais/profil/PlaceSearchForm1_F.cfm

Bibliographie

AD HOC COMMITTEE ON INFORMATION ABOUT CONTRACT WORK, *Aboriginal Women Women of Colour's Access to Information and Opportunities for Contract Work*, Vancouver, 1999.

Bauder, H. *The Visible Minority Category and Urban Analysis.* Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence, Research on Immigration and Integration in the Metropolis. Février, 2001.

Bauder, H., Waters, J.,Teo, Sin Yih. *Impacts of Immigration on British Columbia: Population, Labour Markets, Housing markets and International Linkages.* RIM Working Paper, Septembre 2001.

Chan, F. Chan, A. *From Chinatown Settlers to Metropolitan Participants - The Great Transformation in Progress.* SUCCESS - Celebrating 25 years 1998, Vancouver.

Dosanjh, R., Deo, S., Sidhu, S. *Spousal Abuse in the South Asian Community.*" Freda, Vancouver, Août, 1994.

Galabuzi, Grace-Edward: *Canada's Creeping Economic Apartheid - The economic segregation and social marginalization of racialised groups.* CSJ Foundation for Research and Education, 2001.

Hadley, K. *And We Still Ain't Satisfied" Gender Inequality in Canada, A Status Report for 2001*, National Action Committee on the Status of Women and The CSJ Foundation for Research and Education, Juin 2001.

Henry, F. Ginzberg, E. *Who Gets the Work? A Test of Racial Discrimination in Employment*, 1985. Urban Alliance on Race Relations and the Social Planning Council of Metropolitan Toronto.

Janovicek, N. *On the Margins of a Fraying Social Safety Net: Aboriginal, Immigrant Refugee Women's Access to Welfare Benefit.* FREDA, Vancouver, Septembre, 2000

Jiwani, Y. *Intersecting Inequalities: Immigrant Women of Colour, Violence Health Care.* Freda Vancouver, 2001.

Li, Peter S. *The Chinese in Canada.* Oxford University Press, 1998.

Ornstein, Michael. *Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An Analysis of the 1996 Census*, 2000. Access and Equity Unit. Strategic Corporate Policy Division, Toronto.

Pendukar, Ravi. *Immigrants and the Labour Force: Policy, Regulation and Impact 2000.* McGill-Queen's University Press.

Tonks, R. G., Paranjpe, A. C. *Am I Canadian, An Ethnic, Or An Ethnic Canadian? Dilemmas of Second Generation Immigrant Youth*; Vancouver Centre for Excellence, Metropolis project, Février,1999.

Torczyner, James L. *Canadian Black Communities Demographics Project Preliminary Findings - Diversity Mobility Change - The Dynamics of Black Communities in Canada*, 1987. An Initiative of the McGill Consortium for Ethnicity and Strategic Social Planning.

The Need for Community Services: A Study of the South Asian Community in Metropolitan Toronto, CASSA, 1994.

Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto - A study by the Contingent Workers Project, 2000.

The Philippine Women's Centre of B.C.: *Trapped:" Holding on to the Knife's Edge" Economic Violence against Filipino Migrant/Immigrant Women.* Septembre, 1997. Freda Vancouver.

Race and the Canadian Justice System - Currents Volume 9, Number 1: *Readings in Race Relations, Urban Alliance on Race Relations,* 1997.

Racial Justice: *Are We Making Progress?* Currents Volume 8, Number 3, 1995.

Sites Web

Statistique Canada : www.statcan.ca/francais/census96/list.htm#1996

Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine : www.im.metropolis.net.

Toronto Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement (CERIS): www.ceris.metropolis.net.

Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration (PCERII) : www.pcerii.metropolis.net.

Vancouver Research on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM) : www.riim.metropolis.net.

Centre for Social Justice : www.socialjustice.org.

Conseil canadien de développement social : www.ccsd.ca.

Entrevues

Les personnes suivantes ont été interrogées dans le cadre du projet de recherche :

Pramila Agarwall,
Professeur, George Brown Community College, Toronto.

Dr. John Asfour,
Président, Fédération canado-arabe.

David Austin,
Animateur communautaire, Montréal.

Nehemiah Bailey,
Ancienne présidente de la Canadian Jamaican Association.

Dr. Anu Bose,
Directrice exécutive, National Organization of Immigrant and Visible Minority Women, Ottawa.

Francis Chan,
Directeur p. i., SUCCESS, Vancouver.

Emanuel Dick,
Président, National Council of Trinidad Tobago Organizations.

Donny Fairfax,
Directeur exécutif, Employment Clinic for African Canadians, Halifax (Nouvelle-Écosse).

Tam Goossenn,
Présidente, Urban Alliance on Race Relations, Toronto.

Khadija Haffajee,
Islamic Society Of North America (section canadienne).

Hanny Hassan,
Président, Council of Muslim Community of Canada.

Alia Hogben,
Conseil canadien des femmes musulmanes, Ottawa.

Carl James,
Professeur, Université York, Toronto.

Eunadie Johnson,
Directrice exécutive, Women's Health in Women's Hands.

Fo Niemi,
Directeur exécutif, Centre de recherche-action sur les relations raciales, Montréal.

Ratna Omidvar,
Directrice exécutive, The Maytree Foundation

Sandy Onyalo,
National Dialogue Committee of African Canadians.

Fleurette Osborne,
Congrès des femmes noires du Canada.

Ivan Suenarine,
Directeur clinique, Cross Cultural Counselling Unit, Winnipeg.

Sylvan Williams,
Conseil ethnoculturel du Canada.